الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة منتوري –قسنطينة-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
الرقم التسلسلي........................

اثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق
-حالة الجزائر –
دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة -العلمة- سطيف

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم شعبة علم اجتماع التنمية

إعداد الطالب:
بشتلــه مختار

إشراف الأستاذ الدكتور:
بوذراع أحمد

لجنة المناقشة:

أ .د/ بشاينيه سعد	أستاذ التعليم العالي	جامعة منتوري – قسنطينة -	رئيســـا
أ.د/ بوذراع أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الحاج لخضر –باتنة -	مشرفا ومقررا
أ.د/ غربي علي	أستاذ التعليم العالي	جامعة منتوري –قسنطينة -	عضو مناقشـا
د/ حروش رابح	أستاذ محاضـــر	جامعة الحاج لخضر –باتنة -	عضو مناقشـا
د/ فكرون سعيد	أستاذ محاضـــر	جامعة محمد بوضياف–مسيلة -	عضو مناقشـا

السنة الجامعية 2006/2005

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿الرحمان علم القرآن. خلق الإنسان علمه البيان﴾

صدق الله العظيم

إهـــداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى زوجتي التي شجعتني على البحث، إلى أمي الحنون، والى بناتي **نسرين – شروق – سمر والى ابني** حسام الدين.

شكـــــر وتقـــــدير

أحمد الله وأشكره أن وفقني لإتمام هذه الدراسة التي كانت بتوجهات أستاذي المشرف أ.د **أحمد بوذراع** الذي أقدم له تشكراتي الخالصة كما أشكر إدارة مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة على قبولها القيام بالدراسة الميدانية وأخص بالذكر هنا رئيس مصلحة الموارد البشرية **العربي مالكي** الذي رافقني طوال تواجدي بالمؤسسة ولم يبخل بتقديم المعطيات والشروحات اللازمة لتغطية الجانب الميداني.

كما لايفوتني أن أشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لإنجاز هذه الأطروحة.

فهرس الجـــــــــداول

فهرس المحتويات:

المقــدمة:

شكل نقل التكنولوجيا اهتمام بلدان العالم الثالث، بدافع النهوض باقتصاديات صناعية كحل للخروج من التبعية الاقتصادية للغرب فلجأت إلى نقل التكنولوجيا الصناعية، من جهة، ونقل تكنولوجيا الخدمات من جهة ثانية، غير أن التكنولوجيا الصناعية أخذت حصة الأسد في عملية النقل عبر القنوات المعروفة فكانت الاستثمارات المباشرة أحيانا، وكانت صيغة المفتاح في اليد، وصيغة المنتوج في اليد أحيانا أخرى، وهكذا شكلت التكنولوجيا دعامة أساسية في تطوير اقتصاديات بلدان العالم الثالث.

إن الجزائر كحالة من بلدان العالم النامي أخذت على عاتقها –وانطلاقا من مبدأ الاستقلال الاقتصادي- الأخذ بالتكنولوجيا كركيزة أساسية لوضع قاعدة صناعية صلبة، فانطلاقا من فكرة نقل التكنولوجيا ووضع أسس للتعليم والتكوين والتدريب للوصول إلى التحكم التكنولوجي ثم الاستقلال الاقتصادي جاءت التجربة الجزائرية في السبعينات من القرن الماضي منضوية تحت لواء التوجه الاشتراكي وإقامة الصناعة الثقيلة والميكانيكية على اعتبار أنها الممونة للقطاعات الزراعية والخدمية (السكن والأشغال العمومية وغيرهما).

وكان الهدف من التصنيع بحسب التصورات الإستراتيجية للجزائر هو إيجاد قاعدة صناعية تؤدي إلى تحكم التكنولوجي بالاعتماد على الكفاءات الوطنية من خلال التكوين التقني للإطارات من جهة ونقل التكنولوجية ذات كثافة التشغيل تستوعب أعدادا هائلة من القوى العاملة بغض النظر عن مؤهلاتهم المهنية أخذا بعين الاعتبار الطابع الاجتماعي لعملية التشغيل (فائض في قدرة إستيعاب المؤسسات من العاملين) وبهذا قلصت المؤسسات الصناعية من نسب البطالة

غير أن التوجه الذي ساد في السبعينات والثمانينات من القرن الماضي ولعوامل عديدة سرعان ما فشل! وبخاصة عندما بدأت أسعار البترول في التدهور ابتداء من 1986. حينذاك بدأ الاقتصاد الصناعي الجزائري يعرف وضعا خطيرا اتسم بضعف الفعالية، وسوء التسيير حيث سيطرة البيروقراطية والتسيير المركزي. وهو إحدى سمات الاقتصاد الموجه وغيرها من السلبيات التي تحكمت في تسيير دواليب الجهاز الصناعي.

كل هذه العوامل أدت في نهاية المطاف إلى إعادة النظر في الجهاز الصناعي فكان أن رسمت الدولة خطة شاملة وهذا بإعادة هيكلة الصناعة، للنهوض بها ثانية؛ ولم تشفع لها التطورات العالمية الحاصلة، فرياح التغيير التي هبت على العالم كله في إطار ما يسمى بالاقتصاد الحر أو تدقيقا اقتصاد السوق والذي يضع حدا نهائيا لاحتكار الدولة، ويضع بديلا له متمثلا في الحرية الاقتصادية، والمنافسة والانفتاح على الأسواق العالمية جعل من الجزائر تقدم على هذا التوجه الجديد رغم أن فاتورة هذا التحول ثقيلة جدا إذ يستدعى الأمر فتح باب الاستثمارات الوطنية والأجنبية، وإعادة فاعلية المؤسسات بمعنى تأهيلها بما تتطلبه هذه المرحلة من شروط، وتسريح العمال، وغلق أبواب المؤسسات المفلسة.

إذا كان هاجس المؤسسة الصناعية هو البحث عن النجاعة الاقتصادية من خلال تطوير المؤسسة في جوانب عدة منها: التدريب والتكوين لرفع كفاءات العاملين في الأداء والتطوير التكنولوجي وتطوير أساليب الاتصال والمشاركة وغير ذلك من العوامل المؤدية الى تطوير المؤسسة. فإن هاجس العمال ينصب على استقرارهم المهني وبين هذا وذاك تتصارع المصالح وتسود أجواء القلق ويطرح التساؤل أي سياسة تتبع للتوفيق بين الموقفين ؟

أمام هذه الوضعية من ناحيتها السوسيولوجية كان الاهتمام ومازال منصبا حول دراسة آثار ذلك على العاملين، هل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة ذات أثار إيجابية على الطبقة العاملة أم أن هذه التحولات لها انعكاسات سلبية على التشغيل؟ وكيف تضع المؤسسات الاقتصادية العمومية الباقية في الساحة خطة طموحة بهدف بقائها صامدة وهل أن سياسة تطوير المؤسسة تنبع من الداخل أم من الخارج؟ وماذا تجني الطبقة العاملة من سياسات التطوير هذه؟

لعل سياسات التطوير للمؤسسة الصناعية، والبحث عن الكفاءة والفاعلية تعتبر المخرج الوحيد لهذه المؤسسات شريطة وضع بعين الاعتبار الاستقرار المهني للعاملين، وبمعنى آخر أن أي تطوير للمؤسسة في النواحي التقنية والتنظيمية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار الناحية الاجتماعية بحيث يبقي على العاملين في أماكن شغلهم أو تسرح نسبة ضئيلة منهم وبخاصة العاملين الذين اقتربوا من سن التقاعد.

انطلاقا من هذا التصور جاءت هذه الرسالة تبحث في أثار نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق، للوقوف على كيفيات تطوير المؤسسة الصناعية وكنموذج لذلك اختيرت مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة نموذجا عما يجري في الساحة الصناعية الآن، للكشف عن الحقائق المتعلقة بتطوير المؤسسة والآثار المترتبة عن ذلك.

إن جوانب تحليل التساؤلات الواردة سابقا سيكون على مستويين:

المستوى الوطني: وذلك بعرض المعطيات الخاصة عن الشغل والبطالة وآليات التشغيل

أما المستوى الثاني فهو مستوى المؤسسة التي اختيرت للدراسة وهي مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة -العلمة – ولاية سطيف.

هذا وقد احتوت هذه الدراسة على ثمانية فصول مقسمة إلى قسمين:

- القسم النظري: وشمل الفصل الأول إشكالية الدراسة. وفصل ثاني للمعالجة النظرية للتكنولوجيا والعمل تم التطرق فيه إلى النظريات السوسيولوجية الكبرى مع وضع مقاربة نظرية للدراسة. أما الفصل الثالث فتضمن تحليل لإستراتيجية التنمية الصناعية المعتمدة على نقل التكنولوجيا مع توضيح أثارها وانعكاساتها على التشغيل، والتطرق إلى قضية العولمة والتكنولوجيا. أما الفصل الخامس فطرحت فيه قضايا التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق إذ تم عرض الأدبيات السوسيولوجية لشغل والمهن والبناء الاجتماعي وكذلك ربط التكنولوجيا بالبناء المهني المعاصر. ثم التطرق إلى الخصائص الرئيسة للبطالة في الجزائر وكيفيات اختيار الأسلوب الأمثل لإنشاء مناصب الشغل مع تقديم نموذج الجزائر في هذا الإطار وتم أيضا التطرق إلى الحالة الصناعية بالجزائر وكيفيات النهوض بقطاع الصناعة عبر آليات تطوير المؤسسة الصناعية العمومية.
- أما القسم المنهجي والميداني فتم استعراض الدراسات السابقة في الفصل الخامس وقد عرضت ثلاث دراسات سابقة ذات علاقة بالدراسة مع توضيح جوانب الاستفادة منها، واحتوى الفصل السادس عن الإطار المنهجي للبحث وذلك لوضع فروض الدراسة ومنهجها وأدوات جمع البيانات ثم تحديد مجالات الدراسة الميدانية وتحديد عينة البحث وخصائصها. أما الفصل السابع فكان لتحليل البيانات

وتفسيرها وقد بويبة إلى ثلاثة أقسام: -بيانات عن التدريب والتكوين والحراك المهني – بيانات عن العمل والأداء –بيانات عن الاتصال والمشاركة؛ وتضمن الفصل الثامن نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية ونتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة وثم نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة وأخيرا النتائج العامة للدراسة.

وبهذا آمل أن تكون الدراسة قد أحاطت ببعض الجوانب النظرية والميدانية المتعلقة بالتكنولوجيا والتشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق – حالة الجزائر – وأن تتبعها دراسات أخرى مستقبلا تثري المعالجة السوسيولوجية للبعد التكنولوجي كركيزة أساسية للتنمية.

القســـــم النظـــري

الفصل الأول

إشكالية الدراسة

تمهيد

1- طرح وتحديد مشكلة الدراسة

2- أهمية موضوع الدراسة

3- أهداف موضوع الدراسة

4- دوافع اختيار موضوع الدراسة

5- تحديد المفاهيم المركزية لموضوع الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل إطارا تصوريا لإشكالية الدراسة المتمثلة في اختيار موضوع أثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق –حالة الجزائر- مع طرح التساؤل الرئيسي، كمنطلق محدد لمسار الدراسة وبخاصة جانبها الميداني مع شرح دوافع اختيار هذا الموضوع؛ والتي منها الدوافع الذاتية والموضوعية، وإبراز أهمية الدراسة العلمية والعملية وصولا في الأخير إلى تحديد المفاهيم المركزية التي لها صلة بالدراسة. فتم عرضها ضمن معانيها الواسعة ثم تحديدها عمليا، لكيفيات توظيفها في الدراسة، تفاديا للبس والغموض في الفهم والاستعمال.

1- طرح وتحديد مشكلة الدراسة:

إن دراسة أثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل يهدف بالأساس إلى تشخيص ظاهرة نقل التكنولوجيا الإنتاجية، وإظهار آثارها الإيجابية على نواحي اجتماعية تتعلق بالتنمية التي هي هدف يسعى إليه المجتمع من خلال توفير فرص للعمل وبالتالي لزيادة إشباع الحاجات والسعي إلى الرفاه الاجتماعي .

وهي من جانب ثاني لا تخلو من انعكاسات سلبية تتمثل - في ظل الأوضاع الجديدة- إلى اللجوء إلى تسريح العمال وخوصصة بعضا من القطاع العام... ثم بعد ذلك تأتي إعادة الهيكلة للقطاع الإنتاجي بصفة خاصة بالدخول إلى الاستثمارات الخاصة، الوطنية والأجنبية، مع ما يترتب عليه من آليات جديدة في التشغيل مرتبطة أساسا بطبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي الجديد: نظام اقتصاد السوق القائم على المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال هذا الطرح، وجب تحديد مسار البحث القائم على تشخيص القضايا المثارة سالفا من جهة وماهي الإستراتجيات الجديدة للقطاع العام بحيث يبقى صامدا أمام رياح التغيير أي التحول الى إقتصاد السوق والتي ترتكز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واختياراتها التكنولوجية، وربط هذه الاختيارات بالتشغيل، وما يترتب عنه من إعادة تشكيل للفئات السوسيو مهنية، ومعالجة تسريح العمال، وكذلك الكيفيات المناسبة لإعادة إدماجهم في الحياة المهنية.

وبغرض تحديد المشكلة يمكن تصور أن الإشكالية قائمة على تصوين:

1/ أولهما: يتمثل في التقنية أي المعدات والأدوات والآلات والتجهيزات التي تستعمل بغرض الإنتاج وما تعرضه من فرص للعمل بحكم طبيعتها مع إمكانية التلاؤم معها والتحكم فيها باستعمالها استعمالا رشيدا، ثم إعادة إنتاجها إن أمكن.

2/ ثانيهما: يتمثل في الأساليب والأنظمة والمناهج المستعملة في الإنتاج والمصممة خصيصا لبيئة حضارية معينة قادرة على استيعابها بحكم تماشيها، وتطور القدرات المهنية الخاصة بالعاملين، بينما نجد إشكالات مطروحة في البيئات الاجتماعية المستقبلة (المستوردين) تتعلق بضعف القدرات المسيرة والمستعملة لهذه التكنولوجيا، بدءا من

العاملين إلى المسيرين والفنيين: تقنيين، ومهندسين، وخبراء...وبالرغم من ذلك فإن حتمية مسايرتها بتنمية الكفاءات أمر وارد، وهذا يتجلى عندما يلاحظ إعادة تشكيل الفئات السوسيومهنية، وفق طروحات اقتصاد السوق.

من هذا المنطلق يمكن تحديد المتغير المستقل في البحث والمتعلق بالتكنولوجيا وفق العناصر المتمثلة في الجانبيين التاليين:

1- الجانب الأول: المتمثل في طبيعة التكنولوجيا المستخدمة للأغراض الإنتاجية في المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، وما تقدمه من فرص للشغل.

2- أما الجانب الثاني والذي يخص متغير التشغيل والذي ورد بالصيغة التالية في عنوان الأطروحة "أثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق...أي انعكاس التكنولوجيا على التشغيل ويقصد منه، إظهار الأثر الإيجابي للتكنولوجيا موضحا في المظاهر التالية:

1- الزيادة في فرص التشغيل (وسيتم التفصيل فيها لاحقا) بمعنى اختيار سيناريو واحد، ومنه محاولة التقليل من حجم البطالة.

2- الرفع من المستوى المعيشي.

3- إعادة تشكيل الفئات السوسيو مهنية وفق متطلبات سوق العمل.

4- محاولة فهم سوق العمل بكافة عناصره المتمثلة في:

4-1 الطلب عن العمل.

4-2 عرض العمل.

4-3 إظهار العلائق بين الطلب و العرض .

أما بالنسبة للانعكاسات répercussion فيقصد بها الجوانب السلبية بالنسبة لاقتصاد السوق وطبيعة المؤسسات التي لا تتصف بكثافة التشغيل، والتقليص من الأيدي العاملة (التسريح) عملا بمبدأ الفاعلية وتطوير المؤسسة الإنتاجية.

إن حالة الجزائر بصفة عامة والمؤسسات الاقتصادية بصفة خاصة ونتيجة للتحول إلى اقتصاد السوق، والبحث عن الحلول لتكييف المؤسسات العمومية مع متطلبات اقتصاد

السوق وجعلها تتطور بالشكل المطلوب حفاظا عليها باعتبارها مؤسسات ذات كثافة تشغيل يؤدي بالباحث إلى الوقوف على هذه الحقائق من خلال التساؤلين أولهما:

هل تطوير المؤسسة الإنتاجية الجزائرية من خلال:

1- التدريب والتكوين والحراك المهني

2- تطور أساليب العمل والأداء و فعاليته

3- تطوير أساليب الاتصال والمشاركة

4- تطوير الآلات والمنتجات وخطوط الإنتاج وغيرها من الأساليب الفنية.

ثانيهما: هل المؤسسة الصناعية قادرة على أن تتكيف مع التحولات الحاصلة؟ بحيث تبقي على مناصب الشغل الحالية مع إمكانية التوسع لاحقا (الاستثمار في إيجاد وحدات جديدة) للزيادة في فرص التشغيل وعليه فإن: مشكلة الدراسة يمكن تحديدها في كونها:

جملة استفهامية تسأل عن العلاقة الموجودة بين متغيرين أو أكثر والحال هنا هو: ما هو أثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل بمعنى الأثر العام للتكنولوجيا على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وانعكاسها على التشغيل:

أو إنها "الحالة التي تكون فيها بعض المتغيرات أو المعطيات معروفة وبعضها غير معروف مما يتطلب بحثا أو تحريا"

إن متغيرات الدالة السابقة الذكر متمثلة في التكنولوجيا والتشغيل بحسب وضعها الحالي هي متغيرات غير معروفة ومعطياتها غير معروفة وبخاصة في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق وهذا ما دفع بالطالب إلى الوقوف عندها شعورا منه بأهمية دراستها وفق هذا التحديد المنهجي وطرح التساؤلات الرئيسية التالية:

1/ هل أن طبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي هو المحدد للاختيار التكنولوجي.

2/ هل بمقدور المؤسسة العمومية أن تتلاءم وتتطور وفق التحولات إلى اقتصاد السوق حفاظا على اليد العاملة.

2- أهمية موضوع الدراسة:

إن أهمية الدراسة يمكن إدراجها في النقاط التالية:

- أن حالة التحول من نظام اقتصادي واجتماعي ذو مميزات وخصائص معينة ارتسمت لفترة زمنية قاربت العقدين من الزمن (السبعينات والثمانينات) وكرس وضعا اقتصاديا واجتماعيا، لا يمكن –البتة- القفز عليه، بل وجب الوقوف عند نقطة التحول هذه وحوصلة نتائج الفترة السابقة، وتبيان دواعي الانطلاق لمرحلة جديدة.

- إن مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق تستدعي إظهار بعض الجوانب الاجتماعية الأساسية وبصفة أخص ما يتعلق بالعمل والتشغيل ضمن ما تفرضه إحدى الدعائم الأساسية للتنمية وهي التكنولوجيا.

- أن دراسة التكنولوجيا في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق وتأثيراتها الايجابية على الشغل، ذات أهمية بالغة، على اعتبار أن الاختيارات التكنولوجية في المرحلة السابقة تختلف عن الاختيارات في المرحلة اللاحقة وان هذه الاختيارات تؤثر بشكل أو بآخر على التشغيل في جوانبه المتعلقة بكمه ونوعه، أو بعبارة أخرى أن التكنولوجيا المستعملة في المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة تفرض عمالة أقل كثافة بالنظر إلى طبيعة المؤسسات والصناعات، ويفرض كذلك سوقا للتشغيل قائم على ميكانيزمات مغايرة تماما لسوق التشغيل في الاقتصاد الموجه، ويفرض من جانب ثالث تشكيل فئات سوسيومهنية جديدة، بحيث أن فئات معينة ومختلفة عن سابقاتها، وهي نتاج متطلبات سوق العمل وترتبط مواصفاتها بنوع التكوين والتدريب... .

- إن التحول إلى اقتصاد السوق يؤدي إلى إعادة البناء الطبقي في المجتمع بحيث تبرز الطبقة الغنية المالكة نتيجة الاستثمارات الخاصة وتضعف الطبقة المتوسطة، وكذا الحال بالنسبة للطبقة العاملة.

من هذه المنطلقات، جاءت أهمية الدراسة في هذا الموضوع للوقوف على التجربة الجديدة في المجتمع الجزائري.

أما من حيث الجانب التنظيري العلمي فإن أهمية الدراسة تبدو من خلال:-

1- إظهار إسهامات النظرية السوسيولوجية لمعالجة البعد التكنولوجي وما يرتبط بها من مواضيع كالتشغيل كمتغير تابع في البحث وتتم من حيث:

- الدراسة العميقة للبعد التكنولوجي في التراث السوسيولوجي، وكذلك من خلال الرؤى التحليلية والتفسيرية، والكيفيات التي عالج بها هذا التراث النظري إسهامات التكنولوجيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- وكيفيات التعامل معها مجتمعيا (الملائمة الاجتماعية للتكنولوجيا)، وإظهار عملية نقل التكنولوجيا للبلدان النامية، وبخاصة، وأن هذه العملية معقدة جدا، بحيث أن التكنولوجيا وليدة بيئة اجتماعية، ودخيلة على بيئة اجتماعية ثانية ما يستدعي الإحاطة بكافة جوانبها بالدراسة والتحليل المبني على معطيات الواقع الاجتماعي للمجتمعات المتحصلة على هذه التكنولوجيا بشتى الكيفيات التي نراها مناسبة لها في الاستخدامات المختلفة.

3- أهداف موضوع الدراسة:

يمكن تحديد أهداف فيما يلي:

أولا : الأهداف العلمية النظرية:

تهدف الدراسة إلى البحث في الأطر النظرية المعالجة للبعد التكنولوجي والتشغيل، وتوضيح العلاقة التي تربطهما، وهذا يرتكز بالأساس على:

1/ حصر أهم النظريات المعالجة للعمل وللتشغيل وللبعد التكنولوجي، مع إبراز الإسهامات النظرية في معالجة الجانب البشري (الموارد البشرية) كدعامة أساسية في كل تنمية دون التقيد بمختلف التصنيفات النظرية المعروفة، وإنما باختيار حسب وجهة نظر الطالب للنظريات الأكثر معالجة للمتغيرات السابقة.

2/ وضع مقاربة نظرية أكثر ملامسة للواقع الجزائري من خلال تحليل رؤية نقدية للنظريات سواء تعلق الأمر بالنظريات السوسيولوجية الكبرى أو النظريات المتخصصة: فيما يتعلق بعلم الاجتماع التنمية.

ثانيا: الأهداف العملية:

إن الوقوف عن الحقائق المتعلقة بنقل التكنولوجيا، وبخاصة التكنولوجيا الإنتاجية أو الصناعية في المؤسسات الصناعية الجزائرية، وخصائص هذه التكنولوجيا فيما يتعلق بجانب التشغيل والفرص التي تتيحها وتأثيراتها بصفة عامة وانعكاسها على التشغيل بصفة خاصة، هو الهدف الرئيسي للبحث.

إذ كما هو معلوم أن المرحلة الحالية التي تتسم بالدخول إلى اقتصاد السوق أفرزت العديد من القضايا التي تتعلق بعالم الشغل، كقضية التسريح –إعادة الإدماج، وكل هذا يستدعي الوقوف عنده بحيث تتضح الرؤى في هذه القضايا المتعلقة بعالم الشغل، وبأي الكيفيات يمكن معالجة ذلك؟ إذ لا يكفي القول أن اقتصاد السوق هو الضابط للطلب، والعرض على التشغيل، وإنما يتعدى إلى أبعد من ذلك كون أن الاستراتيجيات أو على الأقل السياسات الاقتصادية الاجتماعية تقدم سيناريوهات للمرحلة الآتية في هذا المجال، وكيف يمكن التعامل مع التكنولوجيا والتشغيل؟.

ثم ما هي الآليات التي تضبط سوق العمل، وهل يمكن الحديث عن المرونة المؤسساتية بحيث أن هذه السمة تساعد كثيرا على امتصاص البطالين:

أ- الكشف عن حقائق نقل التكنولوجيا الإنتاجية من حيث طبيعتها وملاءمتها لسوق العمل بمعنى أخر هل توفر فرص تشغيل أكثر (كثافة التشغيل) أم لا ؟

ب-الكشف عن حقائق تتعلق بتشغيل: هل التطورات الحاصلة في التغير التكنولوجي تضمن استقرار العاملين أم أن ذلك جاء خدمة للفعالية الاقتصادية فحسب دون وضع بعين الاعتبار ضمان مناصب الشغل الحالية إن لم نقل محاولة إيجاد فرص عمل جديدة.

4- دوافع اختيار موضوع الدراسة:

" **أثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق**".

تتجلى دوافع اختيار الموضوع في النقاط التالية:

1/ جدة وحداثة الموضوع: نظرا لحداثة التجربة الجزائرية في الدخول لمرحلة جديدة في مسيرتها التنموية، وهي مرحلة اقتصاد السوق الذي يختلف في آلياته تماما عن

المرحلة السابقة، فإن هذا كان دافعا من الدوافع الأساسية التي تركت الطالب يهتم بهذا الموضوع للكشف عن الحقائق المتعلقة بنقل التكنولوجيا في هذه المرحلة من حيث طبيعتها – قنوات نقلها – استخداماتها – أهميتها اقتصاديا واجتماعيا، والذي يهم أكثر هو الجانب السوسيولوجي وذلك بربط نقل التكنولوجيا بالتشغيل يعني في المقام الأول إلى أي حد يمكن لها أن تساهم في التقليل من البطالة، وما هي القطاعات المستفيدة منها؟

بالنظر إلى التحولات الاقتصادية يفترض أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

والصناعات الصغيرة والمتوسطة PME PMI ستنمو وبالتالي تمتص جزء من البطالة.

إضافة إلى ذلك الأخذ بعين الاعتبار تطوير المؤسسات الوطنية الصناعية وجعلها تتماشى والواقع الراهن المتسم بالمنافسة من خلال الانفتاح على الأسواق العالمية.

2/ معرفة الحقائق عن الاستثمارات في الصناعة الصغيرة والمتوسطة ومدى إسهامها في التشغيل والتقليص من البطالة.

3/ معرفة الكيفيات الجديدة للاستفادة من التكنولوجيا وبخاصة في المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وتوظيفها اجتماعيا، وبمعنى آخر فهم البعد الاجتماعي لنقل التكنولوجيا في المجتمع الجزائري من خلال الدراسات الميدانية.

4/ أما في ما يخص الدافع الشخصي فيتمثل في كون القناعات الشخصية للطالب بدءا من مذكرة الماجستير والتي تناولت علاقة التكوين بالاختيار التكنولوجي في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية تولدت القناعة والميل الشخصي للطالب للاهتمام بموضوع التكنولوجيا والتشغيل فانصب الاختيار هذه المرة لدراسة أثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق وبهذا يكون الطالب قد حدد مجالا لاهتماماته العلمية.

4- **تحديد المفاهيم المركزية لموضوع الدراسة:**

«إذا كانت المفاهيم أمرا لازما في المناقشات العامة، فانه يصبح ألزم واوجب في البحث العلمي على وجه العموم، والبحث الاجتماعي على وجه الخصوص، لأن البحث العلمي يحتاج إلى درجة كبيرة من الدقة والتحديد كما أن البحث الاجتماعي إلى جانب ذلك

يستمد أغلب مفاهيمه من لغة الحياة العلمية وهو ما يبرز أهمية تحديد المفاهيم في العلوم الاجتماعية بصورة أوضح من العلوم الطبيعية»[1]

« والمفاهيم إما تكون أراء أو أفكار أو مجموعة معتقدات حول شيء معينة أو أسماء تطلق على أشياء التي هي من صنف واحد أو الأسماء التي تطلق على الصنف نفسه»[2]

ومن صفة المفاهيم أنها قابلة للتبدل تبعا لتغير العصر وظروفه الموضوعية، وهذا صفة بنائية للمفاهيم، أما الصفة الوظيفية للمفاهيم فهي الوظائف والمهام والخدمات التي تؤديها المفاهيم التي تساعد على فهم الفرضية والنظرية[3].

إن ما يزيد في وجود الاختلافات وحدتها بين الأفراد حول مفاهيم المصطلحات والعبارات المتداولة بينهم خلال أحاديثهم وكتاباتهم كون المفاهيم تتضمن دلالات ومعاني كثيرة ومتناقضة...[4] وهذا ما يجعل أمر تحديدها لزاما على كل أحد وخاصة في البحوث العلمية الإمبريقية على اعتبار أن المفاهيم السوسيولوجية أكثر مرونة مقارنة بالعلوم الطبيعية.

1/ مفهوم التكنولوجيا: عرف لفظ التكنولوجيا في القرن الثامن عشر، فقد ورد في قاموس أكسفورد Oxford أنه: "وصف للحرف الآلية" وعرفته دائرة المعارف الفرنسية: "فن استقلال الحرف استقلالا عقليا عن طريق الدراسة العلمية" وفي القرن التاسع عشر تحدث كارل ماركس عن "التكنولوجيا الطبيعية" وقصد بها أعضاء النبات والحيوان التي تسند الإنتاج وتعين عليه.[5]

إن التكنولوجيا مفهوما وعلما وتكتيكا ليست مستحدثة، ولكن البعد التاريخي لها يرجع إلى نشأة الحرفة لدى الإنسان، وأن تطور الحرفة، وتطوير الإنسان لفلسفة استخدامه للآلات الحرفية التي بدأت بشكل تلقائي ثم بالملاحظة والتكرار في الاستخدام. وبعد ذلك تحولت الاستمرارية إلى قاعدة عامة للاستخدامات عبر عنها تاريخيا بأنها مرحلة نمو، وأن المرحلة المتقدمة في تاريخ الإنسان التي بدأ فيها باستعمال الأدوات يمكن أن تسمى

---

[1]- **محمد شفيق– البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية - المكتب الجامعي الحديث- القاهرة-مصر- 1985.**

[2]- **احسان محمد الحسن -الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي – دار الطليعة للطباعة والنشر- بيروت 1982 ص 42**

[3]-**نفس المرجع السابق ص 43**

[4]- **نفس المرجع السابق ص 44**

[5]- **نخبة من الأستاذة – معجم العلوم الاجتماعية – الهيئة المصرية العامة للكاتب 1975 ص ص 176-177.**

بالتكنيك الأولي أو التكنولوجيا البدائية التي يفهم منها أنها فن المعرفة ثم الآلة ، والمعرفة تبدأ أولا، وعلى أساسها يتم تطوير الآلة وتطوير الاستخدام.[1]

لقد ظل مفهوم التكنولوجيا موضع جدل في الغرب، وبذلت محاولات عدة لوضع تعريف شامل لها وتركز الجهد بالخصوص على مايلي:

- براءات الاختراع والعلامات التجارية.
- المعرفة غير المسجلة أو غير القابلة للتسجيل وفقا للقوانين التي تنظم براءات الاختراع والعلامات التجارية.
- المهارات التي لا تنفصل عن الأشخاص العاملين.
- المعرفة التكنولوجية المتجسدة في أشياء مادية وبصفة خاصة المعدات.

إن استخدام كلمة تكنولوجيا يشير إلى المجموع الكلي للمعرفة المكتسبة والخبرة المستخدمة في إنتاج السلع و الخدمات في نطاق نظام اجتماعي واقتصادي معين من اجل إشباع حاجة المجتمع التي تحدد كم ونوع السلعة أو الخدمة: وأن الطلب هو الذي يحدد نوع وكم السلعة/ الخدمة يتحدد الاختيار التكنولوجي.

كل ما سبق يحدث في إطار اقتصادي اجتماعي يحدد الموارد المادية والبشرية المتاحة لتطبيق التكنولوجيا اللازمة لإنتاج السلع/ الخدمات بناء على الطلب الاجتماعي، وهذا يمكن أن يكون عائقا لمثل هذه العمليات، فالقيم والنظم الاجتماعية والأنماط السائدة للسلوك والنظام الاجتماعي... كلها نموذج للطرق التي يؤثر بها الإطار الاجتماعي الاقتصادي على التطبيق التكنولوجي في مجتمع ما.

من هنا فإن النشاط التكنولوجي يعتبر عملية تكنولوجية تحتوي داخلها عدة عوامل متشابكة يمكن أن يطلق عليها "نظاما تكنولوجيا" يعمل داخل نظام اجتماعي أكبر يفرض عليه عدة ضغوط.[2]

هناك فكرا سائدا يخلط بين منجزات التكنولوجيا والتكنولوجيا نفسها وهذا يؤدي إلى أخطاء ومخاطر متعددة ترتبط كلها وأراء منجزات التكنولوجيا، إن أول ما يفتن القادرين

---

[1]- **لويس عطوة الزنط –البناء التكنولوجي للبلدان النامية -المكتبة الاكاديمية –القاهرة- مصر 1991 ص 7.**
[2]- **فينان محمد طاهر- مشكلة نقل التكنولوجيا- الهيئة المصرية العامة للكتاب- 1986 ص ص 26-27**

من أبناء العالم الثالث هو المنتجات ذات الطابع الاستهلاكي ليس فقط على مستوى الطائرة والسيارة والتلفزيون وأضرابها من السلع المعمرة، ولكن على مستوى العدد الضخم من الأشياء الجديدة والبراقة ذات النفع المحدود، وقد فتح هذا الاتجاه وأدت إليه الآليات الداخلية للاقتصاد الغربي إلى مضاعفة الاستهلاك وذلك عن طريق زرع احتياجات جديدة ومتزايدة لدى المستهلك، وقد أثر هذا الاندفاع نحو تقليد النمط الغربي للاستهلاك على حجم الاستهلاك في البلاد النامية من ناحية، وعلى اختيار مشروعات التصنيع في إطار ما يسمى بإستراتيجية بدائل الواردات من ناحية أخرى[1].

وبالرجوع إلى التعاريف فإنها عديدة ومتنوعة إلا أنها تكاد تتفق على أمرين هما:

أن لتكنولوجيا شقين معنوي ومادي وعليه يمكن عرض بعض التعاريف منها:

1/ تعريف التكنولوجيا: هي "الأجهزة والمعدات، وما تنتجه من مواد، لخدمة مصالح الإنسان، وهي كلمة إغريقية الأصل تعني فن استخلاص مواد أولية صناعية من المواد الطبيعية من اجل تامين المواد والسلع التي من شأنها أن تغطي الحاجات المادية للإنسان".

2/ أو هي "مساق ثقافي رئيسي مهم لحياة الناس، كالفلسفة والدين، والتنظيم الاجتماعي، والنظم السياسية، وبالمعنى الواسع جميع هذه الأشياء، هي نواح تكنولوجية".

3/ وقالوا أنها "براءات الاختراع والامتيازات والتراخيص التجارية والتعليمات الفنية وطرق التصميم".

4/ أيضا هي: "تطبيق المعرفة، أي معرفة الوسيلة حيث أن العلم هو معرفة العلة والسبب".

5/ كما قيل هي: "التطبيق العملي للاكتشافات العلمية والاختراعات وخاصة في مجال الصناعة التي يتمخض عنها البحث العلمي".

6/ أو هي: "جميع أنواع المعرفة العلمية، والمعارف الفنية التي يتطلبها تطوير الآلات، وطرق الإنتاج والتصميم، وإنتاج السلع، طبقا للقواعد الاقتصادية".

7/ وأيضا هي: "مجموعة المعارف والخبرات، والمهارات المتاحة والمتراكمة والمستنبطة المعنية بالآلات والأدوات والسبل والوسائل والنظم المرتبطة بالإنتاج

---

[1]- **نفس المرجع السابق ص ص 32-33.**

والخدمات، وتستند التكنولوجيا على العلم في تقدمها وتعتمد على القاعدة الإنتاجية المرتبطة بالتنمية الشاملة من اجل نموها وتطورها"[1].

8/ وعرفت الموسوعة الفلسفية السوفياتية التكنولوجيا بأنها:

"مجموع الآلات والآليات وأنظمة ووسائل السيطرة والتجميع والتخزين ونقل الطاقة والمعلومات، كل تلك التي تخلق لأغراض الإنتاج والبحث والحرب ... الخ".[2]

9/ ويعرف فينان محمد طاهر التكنولوجيا بأنها: "المجموع الكلي للمعرفة المكتسبة والخبرة المستخدمة في إنتاج السلع والخدمات في نطاق نظام اجتماعي واقتصادي معين من أجل إشباع حاجة المجتمع التي تحدد بدورها كم ونوع السلعة / الخدمة".[3]

أما إذا انتقلنا إلى ميدان الأدبيات الإدارية والتنظيمية فإننا نلاحظ أنه في هذا الميدان غالبا ما يقع التركيز على الجانب المعرفي للتكنولوجيا.

فعلى سبيل المثال يعرف جيليناي GELENIER التكنولوجيا بأنها: "تطبيق عملي لمعارف علمية وتقنية أساسية، ويتجسم هذا في المعرفة العملية التي تشمل أحد عناصر المنتوج أو طريقة الإنتاج".

ويذهب فري وسلوكوم FRY AND SLOCUM إلى حد تمثيل التكنولوجيا بالصيرورة التنظيمية: "وهي كمفهوم تجريدي عرفت بالصيرورة التنظيمية التي تحول مدخلات إلى مخرجات، ومن الملاحظ أن تعاريف كهذه تبقى عامة وغير عملية بالنسبة لبحوث معمقة تهدف إلى اختبار العلاقات المحتملة بين التكنولوجيا والظواهر التنظيمية الأخرى، ذلك أن التكنولوجيا في حد ذاتها تمثل ظاهرة معقدة، ولعل هذا ما يفسر ثراء أدبيات التنظيم بالتعاريف التي تختلف في تركيزها على خاصيات دون أخرى من خصائص التكنولوجيا.

ومن ذلك تقسيم هوكسون وزملاؤه HOKSON AND AL هذا المفهوم إلى ثلاثة عناصر:

1. تكنولوجيا العمليات وتتعلق بالتقنيات المستعملة في عمليات الإنتاج.
2. تكنولوجيا المواد وتتعلق بالمواد المستعملة في الإنتاج.

---

[1]- **يعقوب فهد العبيد- التنمية التكنولوجية- الدار الدولية للنشر و التوزيع – القاهرة 1989 ص 19.**
[2]- **محمد الزعبي- التغيير الاجتماعي- دار الطليعة للطباعة و النشر 1978 – ص 85.**
[3]- **فينان محمد طاهر-مرجع سابق ص 26.**

3. التكنولوجيا الخاصة بالمعرفة وتشمل مستويات مختلفة من التعقيد للمعارف المستعملة في الإنتاج.[1]

أما في ما يخص البيئة التنظيمية فقد اكتشف فراي FRY بعد مراجعة مجموعة من الأبحاث إهتمت بالعلاقة بين التكنولوجيا والبنية التنظيمية وتوصل من خلالها إلى خمسة طرق مختلفة للتعريف بالتكنولوجيا وهي:

1- التعقيد الفني.

2- تكنولوجيا العمليات واختلاف العمليات.

3- الترابط.

4- الروتين واللاروتين.

5- قابلية المواد الأولية للصرف.

ولاحظ كل من فراي وسلوكوم وجود توجهات أخرى للتعريف بالتكنولوجيا فيمكن تقسيمها إلى ثلاثة مستويات:

أولهما: الفرد – ثانيهما: مجموعة العمل – ثالثهما: التنظيم بالمعنى العام، باعتبارهم ذات صلة بالمتغيرات التكنولوجية القادرة على التأثير في خصائص البنية التنظيمية وفي فاعلية مجموعة العمل وقدرة أداء الفرد.

وعلى الرغم من الاختلافات في تصور التكنولوجيا التي أصبحت ممكنة بحكم تعقد هذه الظاهرة وتعدد العلاقات التي يحتمل أن تربط بينها وبين عناصر تنظيمية أخرى.

وعليه يمكن اعتبار أن التكنولوجيا تمثل صيرورة يترتب عنها:

1- تقنيات يقع تطبيقها على أدوات ومواد.

2- أناس يختصون بمعرفة علمية وعملية.

3- بنية تنظيمية.[2]

---

[1]- رياض الزغل- البنية التنظيمية وأثرها في قدرة التحكم في التكنولوجيا والإبتكار- المجلة العربية للإدارة- عدد 4- الأردن- عمان- 1985-ص 79.
[2]- المرجع السابق ، ص 80.

وبناءا عليه يمكن وضع تعريف إجرائي لتكنولوجيا مفاده:

أن التكنولوجيا هي مجموع الآلات والأدوات والمعدات والأجهــزة المعــدة للإنتــاج أو الخدمة باستعمال الأنظمة وطرق ومناهج معدة خصيصا لها وهي بــذلك نتــاج نظــام اقتصادي اجتماعي ومؤشر عن درجة التقدم والتطور.

2/ مفهوم نقل التكنولوجيا:

إن ابسط تعريف لمفهوم نقل التكنولوجيا هو: "انتقال المعرفة من البلد الأم لها أي حيث تم التوصل إليها أو اكتسابها إلى شعب آخر في بلد ثان للاستخدام هناك".[1]

إن الربط بين التعريف السابق وعملية مفهوم نقل التكنولوجيا يؤدي إلى طرح تساؤل مركزي: هل جرى حقا نقل التكنولوجيا بحسب ما ورد في التعريف ؟

إن نقل "المعلومات" الخاصة بالتكنولوجيا قد جرى وحدث فعلا لكنه كان في أضيق نطاقه، وكان التركيز أكثر على نقل منتجات التكنولوجيا أو مخرجاتها Technology Outputs فمنتجات التكنولوجيا نوعان:

- منتجات عينية تتمثل في الآلات والمعدات ومنتجات بشرية تتمثل في الخبراء والعلماء، فقد جرى نقل للسلع الرأسمالية وللخبراء بل للمصانع الكاملة ولكن كلما جرى "نقل المعلومات" أي كلما اكتسبت الكوادر المحلية المعارف والمهارات التكنولوجية الأجنبية.[2]

ومن الأساليب التجارية المعتمدة في نقل التكنولوجيا التالي:

1/ أسلوب الحزمة الكاملة: وهي تحتوي على حزمة العناصر التكنولوجية المختلفة كشراء المصانع الجاهزة، وتسيير المشاريع والمصانع الإنتاجية أو مرافق الخدمات تسييرا ذاتيا.

2/ أسلوب فك الحزمة: يتمثل في فك الحزمة التكنولوجية إلى عناصرها ومكوناتها المختلفة وفصلها عن بقية أجزاء المشروع مثل المساعدات الفنية والامتيازات الصناعية، والدراسات الفنية المتخصصة وبراءات الاختراع، ومشاركة المؤسسات والشركات

---

[1]- المرجع السابق – ص 64.
[2]- يعقوب فهد العبيد-مرجع سابق- ص ص 51-52.

الوطنية مع شركاء آخرين، على أن يكون أحد الشركاء ممن يملكون التكنولوجيا المتقدمة والكفاءة الإدارية والتنظيمية العالية.[1]

يقول إحسان محمد الحسن: "... وبنقل التكنولوجيا لا نعني استيراد المصانع والآليات، وطرق الإنتاج المتطورة من الدول الصناعية إلى الدول النامية فقط، بل نعني أيضا عملية تكييف المصانع والمعدات التكنولوجية وطرق الإنتاج المستوردة مع الظروف والأوضاع المحلية والبيئات التي تدخل فيها وخلق القاعدة العلمية والأجواء الحضارية المتطورة التي تدعم وتعزز عملية التصنيع والتحديث التكنولوجي وتدفعها على الأمام".[2]

إن أهم عنصرين لنقل التكنولوجيا هما الكتاب والإنسان وليس الماكينة Machine، فإذا كان لديك الفكر والمعلومات ولديك من يفهم في البلد، فإنه يمكن أن ينتج من هذه المعلومات شيء مماثل لما أنتج ببلد ثانية، وذلك فالعنصر البشري والمعلومات هما عنصران هامان جدا في نقل التكنولوجيا وبين اليابان وأوروبا وأمريكا فإن أهم عنصر في النقل هو المعرفة، الكتاب والبراءة و ليس شراء الأجهزة، وهناك أيضا نقل تكنولوجي وتطور تكنولوجي بكل الميادين وليس لدى أحد بالعالم اليوم احتكار على التطور التكنولوجي، فهناك تبادل هائل بين أمريكا وروسيا وتوجد قطاعات التي تتفوق فيها روسيا على أمريكا وإذا وجدت أمريكا فيها فائدة لها تشتريها أو تتعلمها، و لذلك لا يجب أن نحدد فقط بلد معين أقول مثلا إني أود أن انقل تكنولوجيا من الهند أو الصين أو اليابان فهذا يتوقف على المصلحة مصلحة القطر أو المؤسسة.

إن نقل التكنولوجيا يعتمد على وجود إمكانيات تكنولوجية معينة حتى نستطيع أن نقوم بعملية النقل، فإذا لم تتوفر هذه الإمكانية و لم تتوفر الخبرة المتراكمة، فمن الصعب أن تتفاعل مع المصادر التكنولوجية بأساليب مفيدة للطرف المستقبل، فتظل تشتري كتاجر ماكينات فقط. هناك عملية تراكمية والعنصر الأساسي هو أن يكون مؤسسات داخل البلد ذات إلمام علمي وتكنولوجي، فمن الضروري أن تكون هناك عناصر بشرية لها مصلحة –أسماها المنظمين أو البرجوازية الوطنية- وليس المهتمة بهذا العمل، فإذا لم يوجد مثل هؤلاء الأشخاص، فالمسألة مسألة تسويق- كشخص تاجر يرغب في فتح شركة كوكاكولا، ويرغب فقط في الحصول على رخصة من شركة كوكاكولا فهذا ليس نقل

---

[1]- نفس المرجع السابق ص ص 55.

[2]- إحسان محمد الحسن- <u>التصنيع و تغير المجتمع</u>- دار الشؤون الثقافية العامة- القاهرة –مصر- 1986 ص 155.

تكنولوجي، أما إذا طورت هذه المؤسسة أو صممت فهذا شيء آخر، ولذلك يجب في عملية النقل أن تركز مع المؤسسات والإطار المؤسسي بكل بلد مضيف للتكنولوجيا، وكذلك يجب التركيز على الإطار الاقتصادي والسياسي الذي تعمل فيه هذه المؤسسات التي تقوم بعملية نقل التكنولوجيا.[1]

1- إن ما ورد والذي يرى أصحابه أن نقل التكنولوجيا هو تحويلها من مكان إلى مكان ويتضمن هذا التحويل شقين أساسيين هما: الشق المادي المتمثل في التقنيات Les techniques الآلات والمعدات والأدوات وغيرها، والشق الثاني وهو اللامادي والذي يتضمن الأساليب والبرامج والطرق والمناهج...

غير أنه في الواقع العملي يلاحظ أن الشق الثاني غالبا ما يكون مغيبا لسبب أو لآخر، مما يحذر من استحالة التحكم في التكنولوجيا أو بتعبير أدق في التقنيات.

ومن جهة ثانية أن مهارات التحكم والتسيير وغيرها هي عمليات تكتسب ولا تنقل بصفة آلية، وعليه وجب الحذر في استخدامات هذا المفهوم.

فتقول أن هناك نقلا للتقنيات Les techniques لا للتكنولوجيات.

وأخيرا يمكن وضع التعريف الإجرائي لمفهوم نقل التكنولوجيا بأنه عملية توظيف التكنولوجيا في مكان ما من بلد غير البلد الذي أنشأت فيه بطريقة اختيارية تضع في الحسبان إمكانية الاستفادة منها من خلال استعمالها: مع ملاءمتها خصوصيات المجتمع.

3- مفهوم العمل:

ينظر علماء الاجتماع إلى العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الناس والمجتمع، وهو سمة أساسية لدى الفرد والجماعات الإنسانية، وهو يمثل سلوكا يوميا تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات فردية وجماعية.

[1]- أنطوان زحلان- التكنولوجيا و التنمية- ندوة المعهد العربي للتخطيط – الكويت 2-4 مارس 1987 ص ص 41-42.

كما أن علماء الاجتماع ينظرون إلى معنى العمل في إطار مفاهيم النسبية المكانية والزمانية على اعتبار أن هناك اختلافا في المفهوم باختلاف البناء الاجتماعي، وباختلاف الزمان والمجتمعات*.

ارتبط مفهوم العمل في المراحل المتقدمة من تاريخ البشرية، في المجتمعات البدائية والبسيطة بأحوال الطقس والمناخ والعادات والتقاليد المهنية التي تعيشها تلك المجتمعات، حيث يقوم العمل على أساس التماثل والتشابه بين الأفراد، وهذا على العكس من مفهوم العمل في المجتمعات الحديثة والمتقدمة التي تتميز بالتغاير والتباين في نمط العلاقات الاجتماعية المميزة لحياة الإنسان المتحضر في المجتمعات الصناعية حيث يرتبط مفهوم العمل فيها على أساس الكفاءة والمقدرة بدرجة تفوق ارتباطه بالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية[1].

"إن معنى العمل في المنظور الحديث للحياة يتحدد في كونه (العمل) الناجح المثمر هو نوع من الشعور بالفخر والاعتزاز بالشخصية الإنسانية في حد ذاتها وبقوتها وبقدرتها، وهذا هو المحور الذي يدور حول معنى العمل في المفهوم الحديث والمعاصر"[2].

لقد ارتبط مفهوم العمل في الحياة المعاصر بتعقد الحياة الاجتماعية التي هي سمة من سمات المجتمعات الصناعية ذات التنظيمات المعقدة المرتبطة بالنمو بحيث أصبح معنى العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني: "وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق الكسب في الحياة".

غير أن مفهوم الكسب المادي يعتبر أمرا نسبيا لأن الكسب المادي لا يعتبر الغاية الوحيدة التي يهدف إليها الإنسان في عمله، فقد أكدت العديد من الدراسات حول هذا الموضوع أهمية التطور بالتضامن والترابط بين الأفراد والجماعات كقيمة يسعى إليها العمل، وهذه الظواهر تعتبر من الوظائف الكامنة للعمل في الحياة الاجتماعية مقابل الوظيفة الواضحة للعمل وهي الكسب المادي[3].

***- مفهوم العمل ومحتواه يتأثر ايضا باستعمال التكنولوجيا انظر ذلك في الفصل الرابع (الجدول الخاص بتقييم المستوى التكنولوجي للوراشة)**

[1]- كمال عبد الحميد الزيات –العمل وعلم الاجتماع المهني- دار غريب – القاهرة-مصر- 2001 ص ص 124-125

[2]- نفس المرجع السابق ص 137

[3]- نفس المرجع السابق ص 138

مما سبق يمكن وضع التعريف الإجرائي لمفهوم العمل: بأنه ذلك النشاط المبذول من طرف العامل لإنتاج المواد أو تقديم الخدمات غايته تحقيق الكسب المادي، وضمان الاستقرار المهني مع تأكيد الذات والتفاعل مع الآخرين في المحيط الاجتماعي.

4- العمل والشغل: Travail et Emploi

إن التطور التقني والاقتصادي أحدثا تغيرات في أساليب العمل وتقسيم المهن، واحتياجات المؤسسات، والقدرات المتاحة من طرف العاملينSalariés: والتقاء هذه العناصر تتكون من خلال سوق العمل. إن كل هذا يهم مجموع ميكانيزمات التي تسير الأيدي العاملة إلى مناصب شغل مؤجرة emplois Salariés: وأن غياب وتعديل مناصب الشغل emplois تحدد العلاقات في سوق العمل.

ومن اجل إمكانية التكيف للتغيرات المتعددة فإن المؤسسة إن تنمي قدراتها على المرونة Flexibilité: المرونة في التكاليف، المنتوجات، العمليات Processus، والأشخاص يصبحون محل بحث ثابت بالنسبة للمؤسسة، والمحصلة بالنسبة للعاملين Salariés الحتمية في الحركية الجغرافية Mobilité Géographique والمهنية Professionnelle، والاجتماعية. إن التغير هو المفهوم السيد Maître mot بالنسبة للأجير Salarié إذا أراد أن يحتفظ على منصب شغل.

وفي الأخير فإن تنظيم العمل في حد ذاته في حالة تبدل: أشكال جديدة للشغل تتطور لتستجيب لمتطلبات وشروط الأطراف المعنية.[1]

1/ سوق العمل:

1-1: سوق العمل و سوق التشغيل:

إن العناصر الأساسية لسوق العمل هي: عرض العمل من طرف السكان القادرين عن العمل population active، وطلب العمل من طرف المؤسسات.

---

[1] **-Danielle Potocki Malicet . <u>Élément de Sociologie du travail et de l'organisation</u> .P 77.**

1-1-1: عرض العمل:

هو محصلة أو نتاج Fait السكان القادرين عن العمل population active أو الذين يودون إيجاد فرصة للعمل، ونعني بالقادرين عن العمل active "كل شخص يعمل ولو يعمل ساعة في الأسبوع أو الذي يبحث عن عمل"[1].

1-1-2: طلب العمل:

إنه مصدر المؤسسات التي هي في حاجة إلى اليد العاملة لمواجهة الحاجة إلى الإنتاج، إنها تربط بين الإنتاج ومدة العملDurée de travail محسوبة بعدد ساعات المنجزة وتعداد العملين الذين تم تشغيلهم وهو يتوقف على وتيرة نمو الإنتاج، المعدات المتوفرة، درجة تطور التقنيات المستعملة، السياسات الخاصة بالعاملين "العاملين" في المؤسسة.

إن عرض وطلب العمل لا يعبر عنه بكل حرية في سوق العمل، و ذلك كون العديد من العناصر تشكل المضادة والمعاكسة (contrainte) يجب أخذها بعين الاعتبار (الاستراتيجيات المتعددة، استراتيجيات مختلف الفاعلين (acteurs) الاجتماعيين (الباترونا–النقابات–العمال) سياسات المؤسسات وسلوك العاملين كل هذا يحدد التوظيف والتسريحLicenciement، والحركية والتكوين، وهذه المرجعية référence للمفهوم التقليدي "لسوق العمل" هي غير ملاءمة، فهي لا تعبر عن الحقيقة، فهي تتطلب توسيعها من اجل الأخذ بعين الاعتبار تعدد أشكال وبنية العمل والتأهيلات Qualifications. إن "منظومة العمل(الشغل)" "système d’emploi" أي "سوق الشغل" Marché d’emploi يحل محل سوق العمل Marché du travail.

كل هذا يعدل بشكل عميق الوضعية الجماعية وحتى المؤسسات تصبح لديها أهداف جديدة: تنظيم régulariser عبء العمل charge، مراقبة التغيب Absentéisme، واختيار العملين.

في اقتصاد السوق توجد البطالة عندما يكون العرض لا يغطي طلبات التشغيل، سواء عندما يكون العدد غير كاف، أو عندما تفرض النوعية في المؤهلات Qualifications المختلفة عن التي يحملها طالب الشغل. فحسب المكتب الدولي للعمل Bureau

[1] - **IBID , PP77-78**

international du travail: "فإن البطال هو ذاك القادر عن العمل، وغير متحصل عليه أو الذي فقد عملا مأجورا rémunéré.

« Être chômeur c'est être apte au travail, ne pas avoir d'emploi et être en quête d'un travail rémunéré ».

إن التحاليل السوسيولوجية تأخذ بعين الاعتبار عدة اعتبارات: الجنس–السن– القصور الجسدي déficience physique.statue matrimonial –الأصل الإثني (العرقي) origine ethnique أو الوطني، التأهيل، الوطنية الجغرافية، إنما تحاول أن تحلل طرق المعيشة لعينة الأشخاص الموجودين في وضعية البطالة، وتحاول هذه التحاليل أن توضح بجلاء العمليات processus لبناء الهوية الاجتماعية identification sociales والفئات انطلاقا من البطالة والبطالين.

هذا المفهوم التقليدي للبطالة هل يمكن أن يوسع مادام يغطي أشكالا مختلفة هي نتاج استعمالات pratiques مختلفة للمؤسسات: لا توظيف Non recrutement، تسريح، تقليص التشغيل حتى في القطاع العام secteur public الذي تمسه عملية التسريح، التقليص من مناصب الشغل والتي لا تعوض، إن البطالة عدلت في مفهومها انطلاقا من المبدأ الاقتصادي بإعادة التنظيم réorganisation الذي يحدث عندما تكون الوضعية المالية مهدمة بقوة fortement détérioré في مرحلة ما قبل الإفلاس pré- faillite ويجب إضافة كل عمليات إعادة الهيكلة للمؤسسات التي لا تفقد الأموال ولكنها تعاني مسبقا من مصاعب اقتصادية تواجهها مستقبلا بالإضافة إلى القيود والتكاليف بالعاملين.

والوضعية الحالية CONSTAT يمكن أن تلخص على النحو التالي:

1. وجود زيادة منظمة في الأقدمية في البطالة: بطالة طويلة المدى ابتداء من سنة، ومدة عام تعتبر عتبة خطيرة ومنها تبدأ وضعية طالب الشغل صعبة شيئا فشيئا.
2. إن البطالة تمس جميع الفئات وعلى الخصوص الشباب الأقل من 25 سنة، والذين يحملون شهادات أقل ثم العمال البسطاء ouvriers والنساء والمسنين les plus âgés وغير المؤهلين. هذه الفئات يصعب عليها أن تجد فرصة للعمل للشغل بسرعة وهي تجمع "إعاقتها" في مدة طويلة من أجل البحث عن فرصة للشغل.
3. إن البطالة تمس جميع قطاعات النشاط ولكن على مستويات مختلفة.

4. كل المؤسسات بأحجامها المختلفة معنية بالتسريح الاقتصادي ومشاركتها في زيادة خطورة البطالة.

إن الدراسات حول البطالة لا توضح الحالة على اللانشاط المهني فحسب ولكنها تأخذ بالحسبان العمل، التكوين، التمدرس، اللامساواة، الحركية... إذ هذا يعتبر مفهوم متعدد الأوجه، وبهذا يصبح للمفهوم "البطالة" أوجه متعددة[1].

- أشكال المرونة: les formes de flexibilités

المرونة: "هي كل ما يساعد تكييف المجتمع والمنظمات والمؤسسات والأشخاص على التغير" فالمنظمة organisation المرنة هي نفسها التي تبحث على تكييف باستمرار constamment لمصادرها (مواردها) ressources، وبخاصة البشرية لتقلبات الأسواق، وللتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والبشرية.

يمكن أن تكون ظرفية، فالمؤسسة هنا تتبنى مرونة لمواجهة مخاطر اقتصادية عابرة في دورتها الإنتاجية الطبيعية أو في حالة فقدانها المؤقت للسوق، ويمكن أن تكون هيكلية structurelle: المؤسسة يجب أن تتكيف للسوق، ويجب أن تتبنى توجيهات جديدة نظرا للتطورات غير مرتدة للطلب وبظهور منافسين جدد يملكون صفة التنافسية، وأكثر ديناميكية ويجب أن تواجه أذواق المستهلكين، ويجب أن تكون تعمل بكمية لأجل إنقاص أو الزيادة في بعض العناصر، يمكن أن تكون نوعية بحيث تطبق الإصلاح الداخلي للمؤسسة.

على المستوى الكمي فإن المؤسسة يمكن أن تقوم بدور في: المرونة في الإنتاج، المؤسسة تضبط منتوجها لتقلبات الطلب، بمعنى الزيادة في الإنتاج (وزمن العمل) عندما يكون الطلب قويا، والإنقاص من الإنتاج (ووقت العمل) عندما يكون الطلب ضعيفا وهذا يعني أيضا إنقاص المخزون بما فيه من التكاليف.

- **مرونة الأجور** : **.la flexibilité des rémunération**.

من اجل تيسير مرونة التكاليف، فإن المؤسسة تبحث تخفيض تكاليف الأجور وذلك عن طريق خفض مدة العمل، وهناك طريقة أخرى تتمثل في الحد من تطور العناصر

---

[1] - IBID- PP 77-79.

المتغيرة éléments variables للأجر، كالتحفيزات L'intéressement والمشاركة في المزايا التحفيزية الجماعية les avantages salariaux collectifs (علاوة الأقدمية)[1].

- **مرونة مدة العمل: la flexibilité du temps de travail**

سواء زادت مدة العمل أم نقصت، باليوم أو بالأسبوع أو بالسنة، فإن الطرق عديدة، إن نفس مدة العمل في اليوم توزع باختلاف خلال اليوم الواحد، و في الأسبوع (39 ساعة)* توزع على أربعة أيام، والشهر (مع حساب المعدل الموسمي) la saisonnalité.

إن المرونة يمكن أيضا أن تفهم على أنها تقليص لكمية العمل quantité de travail لكل عامل (32 ساعة في 4 أيام) ويمكن أن تترك لمبادرة العاملين (إقرار شخصي) أو جماعيا بواسطة المؤسسة.

- **مرونة التشغيل la flexibilité de l'emploi**.

تعديل modification عدد المستعملين يمكن أن يزداد: توظيف عندما يزداد النشاط، وتسريح وخفض تعداد العاملين عندما يقل النشاط، مع إيجاد آليات أخرى متنوعة تتمثل في عقود لمدة محددة:CDD الإنابة Intérim، علاوات التسريح (الذهاب) primes de départ، التقاعد retraites progressifs .[2]

المرونة يمكن أن تكون نوعية flexibilité Qualitative:

وتمس الإصلاحات الداخلية الوظيفية Ajustements internes fonctionnels أو تنظيمية.

مرونة استعمال الأدوات: إنها تتضح عند اختيارOptimisation الاستثمارات: بمعنى إطالة مدة استعمال التجهيزات من اجل الاستفادة. إن العمل بالفريق يؤدي إلى استعمال التجهيزات لمدة أطول بمعنى اهتراؤها يكون بسرعة، إعادة الاستثمار بسرعة يكون ممكنا، وهذا يساعد على التكيف مع التكنولوجيا.

---

[1] **- IBID , P 80**

* **بحسب القوانين المعمول بها الآن فقد تقلصت إلى 35 ساعة أسبوعيا بدلا من 39 ساعة في فرنسا مثلا.**

[2] **- IBID . P 81**

- **مرونة تنظيم العمل flexibilité de l'organisation du travail**

إن التنظيم الذاتي atuorganisation للورشات ومصالح والخلايا الأولية للعمل، والفرق العملية هي بوادر ومؤشرات البحث للتنظيمات جديدة وقوية plus réactive، وتتسم بالاتصال ويمكن أن تتضاعف أحيانا عن طريق عملية télé travail أو العمل بالبيت Travail à domicile .[1]

ومن ضرورات المرونة les raisons de la flexibilité لا يمكن لأي قطاع من المؤسسة أن يفلت من مبدأ تطوير المرونة الداخلية ولا يفلت سواء أكان عاملا بسيطا، إطارا، مسيرا... فالكل معني بهذا التصور (المرونة):

1- إن المتعاملين الدائمين المشكلون للنواة الثابتة بحضورهم يضمن استمرارية نشاط المؤسسة.

المتعاملين الظرفيين كل المرتبطين بالمؤسسة عن طريق التعاقد لمدة محددةCDD، المؤقتين Interim ، المتربصين stagiaire بالمهام تساعد المؤسسة على مواجهة تقلبات في نشاطها.

2- المتعاملين الخارجيين المتمثلين في الذين يقدمون خدمات prestataire de service، عاملين مستقلين، ومقاولون بالباطن sous traitant...الذين يقدمون للمؤسسة خدمات على شكل عقد شراء.

إن المبررات التي تدفع إلى المرونة هي:

وجود أسواق غير ثابتة أو منتوجات تموت وتحيا produit meurent et naissent، أو أذواق المستهلكين تتطور بسرعة، وأن المنافسة قوية والتعاقب في دورة النمو والثبات وتتسارع شيئا فشيئا.

- موارد بشرية واعية أكثر بحقوقها، متكونة أحسن، إذ التغير العميق للذهنية تحت تأثيرات التيارات السوسيوثقافية التي تتحول من الكمي إلى الكيفي وارتفاع المستوى المتوسط للتكوين، والتأهيل، والتطور المهني المصاحب للتنمية في المجتمع وأن الروابط rapports أو العلاقات بين الفئات السوسيومهنية عدلت modifiée وفي نفس الوقت

---

[1] - IBID. P 81

فإن قيم جديدة كالفردانية individualisme والبحث عن السعادة الشخصية، وضعف التضامن الطبيعي ويؤثر في التفاعل في محيط العمل.

- إن المرونة تؤثر في المؤسسة بحيث تصبح أكثر قوة ومنافسة وتصبح أكثر مقاومة للأزمات، ولكن التوسع الأقصى وأشكال التسيير المستخدمين فيما يخص مدة الشغل temps de travail، التأهيل، القدرات فإن تنظيمها (أي تنظيم العناصر السابقة) يصبح صعبا[1].

* **الفرق بين العمل والنشاط Travail et activite** :

يجب أن نميز بين النشاط الإنساني بصفة عامة، والعمل، فقد اهتم العديد من علماء النفس بالتفرقة بين النشاط والعمل كهيرنشو Huranshaw وميرسون Meyrson فقد قام هيرنشو بتحليل دقيق للعمل في بحثه بعنوان الاتجاهات نحو العمل. ومعنى ذلك أن العمل نشاط ملزم، يفرض على الإنسان وذلك بخلاف النشاط العادي الذي يتصف بالحرية، وأحيانا قد يصبح العمل نشاطا حرا إذا كان يقوم على هواية كما هو الحال بالنسبة للفنان، غير أن هذه الحالات نادرة إذ غالبا ما يتم الارتزاق من النشاط الفني، وبذلك لا يصبح الفنان يتعاطى هواية بل يجعل من هوايته حرفة.

والعمل لكي يكون مقبولا يجب أن يحقق الشروط الملائمة لا من النواحي التكنولوجية والفسيولوجية فحسب بل أيضا من الناحية السيكولوجية ولذلك فإن اكبر العوامل التي تفسد جو العمل أن يحس العامل بأنه موضع الاستغلال، ومن الأمور الهامة أن يشعر العامل بأنه ينال أجرا عادلا نظير عمله.[2]

5- مفهوم الاتصال:

يعني لفظ الاتصال communication التعبير والتفاعل باستعمال الرموز لتحقيق هدف معين وتحتوي على عنصر القصد والتدبير، ويرجع أصل الكلمة إلى الأصل اللاتيني communies بمعنى المشاركة وتكوين العلاقة، كما أرجع البعض إلى الأصل

---

[1] **-IBID P83**

[2] **- السيد محمد بدوي- علم الاجتماع الاقتصادي- دار المعرفة الجامعية- الاسكندرية- مصر –ب ت .ص ص 393-395.**

common بمعنى عام أو مشترك، وأن أي من هذه المفاهيم يوضح أن الاتصال عملية تتضمن (المشاركة- التفاهم) حول موضوع، فكرة لتحقيق هدف، برنامج).[1]

أما في اللغة العربية فيرجع أصل الكلمة إلى الفعل يتصل والاسم يعني المعلومات المبلّغة أو الرسالة الشفوية أو تبادل الأفكار والآراء أو المعلومات عن طريق الكلام أو الإشارات..

وعرفها مختار القاموس بأنها: "وصل الشيء بالشيء وصلا" بمعنى نقل المعلومات والمعاني والأفكار والمشاعر بين شخص وآخر وبين مجموعة أشخاص لتحقيق هدف ما أو غرض معين.

أما مفهوم الاتصال في علم الاجتماع، فليس بمفهوم حديث في الاستعمال فقد استخدمه علماء الاجتماع الأوائل وخاصة تشارلز كولي COLY وجون ديويJ.DEYEY. وركزوا على أنه "عملية اجتماعية تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس" ووضعت عدة تعاريف للاتصال في إطار علم الاجتماع حيث عرف بأنه: "عملية تفاعل بين طرفين... وضرورة من ضرورات استمرارية الحياة الاجتماعية لتحقيق التكامل الاجتماعي"[2].

إن التعريف السابق يبرز عنصرين أساسيين للاتصال هما:

1- تحقيق التفاعل، 2- تحقيق التكامل الاجتماعي.

ويعرف الاتصال بأنه عملية اشتراك ومشاركة في المعنى من خلال التفاعل الرمزي وتتميز بالانتشار في المكان والزمان، واستمراريتها وقابليتها للتنبؤ، وهذا التعريف يشمل عناصر عديدة توضح عملية الاتصال في إطار الفكر الاجتماعي وهذه العناصر هي:

1/ أن عملية الاتصال منتشرة زمانيا ومكانيا.

2/ أنها عملية مستمرة في الماضي إلى الحاضر ومتجهة إلى المستقبل.

3/ أنها عملية تقوم على المشاركة والتفاعل في الأحداث المحيطة بالإنسان.

---

[1]-عثمان سلوى الصديفي-هناءحافظ بدوي- أبعاد العملية الاتصالية- المكتب الجامعي الحديث- الإسكندرية –مصر- 1999،ص ص9-10.

[2]- نفس المرجع السابق ص11

4/ أنها قابلة للتنبؤ في إطار إدراك الحاضر ورسم خطط لمواجهة ما يعوق عمليات الاتصال بين أفراد المجتمع في المستقبل.[1]

هناك عدة أنواع للاتصالات منها الاتصالات الرسمية وغير الرسمية والاتصالات الرأسية والأفقية.

فالاتصالات الرسمية هي الاتصالات المخططة مسبقا والتي تمر عن طريقها الحقائق والمعلومات في المنظمة وهي الاتصالات التي تستخدم خطوط السلطة الرسمية. أما الاتصالات غير الرسمية فهي الاتصالات التي تقدم على أساس العلاقات الشخصية والاجتماعية بين العاملين داخل المنظمة.

وتلعب الجماعات غير الرسمية دورا هاما في عملية الاتصالات غير الرسمية فتعد بمثابة أداة الاتصال، وقد تكون الجماعات غير الرسمية مفيدة أحيانا إلا أنها قد تكون ضارة في أحيان أخرى عندما تعمل على نشر الشائعات داخل المنظمة.

أما الاتصالات الرأسية (الصاعدة والهابطة) فهي الاتصالات التي تتم بين الرئيس والمرؤوسين داخل المنظمة حيث تهبط التعليمات والأوامر من الرئيس وترفع إليه التقارير والتوصيات والشكاوى والاقتراحات عن طريق المرؤوسين.

أما الاتصالات الأفقية (العرضية) فهي تلك الاتصالات التي تتم بين طرفين في نفس المستوى داخل المنظمة أو خارجها، ويشير الاتصال الأفقي إلى أن الإرسال والاستقبال للمعلومات بين الإدارات أو الأفراد على مستوى واحد في البناء التنظيمي.[2]

التعريف الإجرائي: ***الاتصال هي عملية تفاعل عدة أطراف تحمل مضامين معينة لتحقيق المشاركة والتكامل بين الأفراد العاملين والإدارة.***

6- مفهوم المشاركة العمالية:

تعتبر المشاورات الجمعية إحدى صور أو أشكال مشاركة العمال في الصناعة البريطانية، ويرى ريشاردسون Richardson أن المشاورات تتدرج من المحادثات غير الرسمية مع أفراد العمال والتي تحدث أثناء نوبة العمل إلى نظم يستطيع بواسطتها ممثلوا العمال أن يعبروا عن وجهات نظرهم قبل الإدارة، وأخيرا على الاجتماعات الرسمية

---

[1]- نفس المرجع السابق ص 12.

[2]- طلعت إبراهيم لطفي- علم اجتماع التنظيم- دار غريب –القاهرة-مصر- بدون سنة طبع ص 70.

والمنظمة لمجالس العمل الممثلة ولجان الإنتاج المشترك، إلا أن المشاورات الجمعية تميل بوجه عام لأن تكون محادثات أو مشاورات في مكان أو موقع العمل أكثر في كونها مناقشات تتم داخل غرف الاجتماعات.

إن الفكرة الأساسية في هذا الصدد هي أن تطور مشاركة العمال في الإدارة قد تحدد في إطار من تطوير بديل للمساومة الجمعية التي هي عبارة عن اشتراك الإدارة والنقابة في صياغة القرارات والقواعد التي تحكم المشروع.[1]

غير أن المشاورات الجمعية التي تعد صورة أو شكلا من أشكال المشاركة لدى العمال في الصناعة- تعتبر مفهوما ضيقا للديمقراطية الصناعية.

فتماشيا مع المفهوم الواسع للديمقراطية الصناعية يرى بعض العلماء أن الديمقراطية تعني بوجه عام توزيع القوة الاجتماعية في الصناعة بدلا من تركيزها في أيدي الأقلية، وفي هذا الصدد يذكر سيدني ويب Sidney Webb وزوجته بياتريس ويب Béatrice Webb في مؤلفهما الديمقراطية الصناعية أنها تعني حصول العمال على المساواة في القوة مع الإدارة، بغرض توفير شروط عمل مناسبة للعمال توافر فيها الفرصة أمامهم للصعود في السلم الاجتماعي، واكتساب الأهمية والقوة شأنهم في ذلك شأن رجال الإدارة.

تشتمل الديمقراطية الصناعية حسب تعبير سكوت Scott على مشاركة العاملين بالصناعة في تحديد ظروف حياتهم المهنية، إن الديمقراطية الصناعية تنمو بوضوح عندما لا تكون هناك تعريفات وحدود ضيقة للمشاركة، وفي هذا وضع داهندروف Dahrindorf خمسة عناصر:

1- التنظيم الأكبر لجماعات المصلحة المتصارعة.

2- إنشاء وتأسيس أجهزة للتفاوض النيابي من خلالها تتلاقى هذه الجماعات المتصارعة.

3- نظم أو أجهزة التحكيم والرقابة.

4- التمثيل الرسمي للعمال داخل المشروع الفردي.

---

[1]- باركر وآخرون- علم الاجتماع الصناعي- منشأة المعارف – الإسكندرية- مصر 1972 ص 200.

5- الاتجاه نحو تنظيم مشاركة العمال في الإدارة الصناعية، وأن هذا العنصر الأخير "الخامس" هو أكثر العناصر أهمية لبلوغ المثل الأعلى للديمقراطية الصناعية وأقلها تحققا من الناحية الواقعية.[1]

ويؤكد المفهوم الواسع للديمقراطية الصناعية ما ذكره مارتن سيم Martin Siem في مؤتمر لمناقشة موضوع الديمقراطية الصناعية عقد في مدينة أوسلو OSLO 1961 فقد ذكر "سيم" أن الديمقراطية الصناعية قد تعني إعادة تنظيم الصناعة بحيث تتاح لكل عامل الفرصة الكاملة في أن يشارك ويطور نفسه في حدود قدراته ويمكن تحقيق ذلك بالطرق الثلاثة التالية:

1/ إعادة تطوير تنظيم الشركة للوصول إلى اللامركزية وتحقيق مبدأ تفويض السلطة.

2/ إعادة تطوير لجان الإنتاج وتوزيع نشاطها على مستوى الشركة عن طريق اللجان الفرعية.

3/ إعادة تطوير الهيكل التنظيمي للشركة بحيث يؤدي إلى إتاحة فرص للترقية الداخلية أمام جميع العاملين وبذلك يتمكن العاملون من الصعود في السلم الوظيفي والوصول إلى أعلى مستويات المشاركة في عملية صنع القرارات عندما يتوفر لديهم الاستعداد والقدرة.[2]

7- **البطالة**: عرفت البطالة من طرف المكتب الدولي للعمل بأنها توفر الشروط الثلاثة التي يتصف بها البطال وهي:

1- غير متحصل على شغل

2- أن يكون في حالة تحث عن شغل مأجور

3- أن يكون مستعدا للعمل حالا

ويهذا يكون تعريف البطالة هي حالة اللانشاط للأشخاص الذين يعتبرون أعضاء قادرين عن العمل ولم يتوصلوا للحصول على منصب شغل[3]

---

[1]- **باركر وآخرون- مرجع سابق ص 199.**

[2]- **إبراهيم لطفي – مرجع سابق- ص ص 54-55**

[3] **Martin Roques Mardaga – sortir du chômage …1995 P14**

8- التطور:

يشير هذا المفهوم إلى الحركة الطبيعية التي ينتج عنها تغيرا بحيث ينجم عنها جديدا دون مساس بهوية الوحدة الأصلية وفرديتها وارتبط هذا المفهوم بداروين الذي صاغ نظرية التطور (النشوء والارتقاء) والذي يرى أن الأشكال المختلفة للحياة لها أصل مشترك تطورت عنه تدريجيا، وأن الذي يصمد في الصراع من أجل الحياة هي الكائنات الأكثر تكيفا مع ظروف الحصول على الغذاء وتجنب هجمات المنافسين.

أستخدم هذا المصطلح في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا وبخاصة في كتابات كونت وسبنسر وباجوت غير أن علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا المعاصرين يستخدمونه بحذر شديد لما ينطوي على استخدامه من خطر التنبؤ بالمستقبل[1] .

إن التطور تحول وتغير تدريجي كالتطور الذي يحدث لدى الطفل فيتطور ليصبح رجلا أو البذرة تصبح شجرة... وإن التطور يتم بتغير بطئي لا يمكن قياسه من يوم لآخر، وهو يتم بتكيف مع الأوضاع الجديدة.

أما التيار التطوري فهو يشير إلى اتجاه التغير، فقد يطرد في جهة واحدة سواء أكان إلى أعلى أو إلى أسفل، وقد يتجه من اليمين إلى اليسار وقياسا على النظرية العضوية ذهب بعض الاجتماعيين في القرن التاسع عشر إلى أن الظاهرة الاجتماعية تتطور في تيار يماثل تطور الكائن العضوي فتبدأ العلاقة الاجتماعية بسيطة ثم تنمو وتتنوع وتصبح شديدة التعقيد[2] .

وإسقاطا لهذا المفهوم على حياة المؤسسة الصناعية فقد استأثرت الدراسات المتعلقة بنمو وتطور المنظمة بأهمية استثنائية من طرف العديد من الباحثين والمتخصصين وظهرت اتجاهات نموذجية محددة يعتمد عليها في دراسة ظواهر نمو تطور المنظمة، وكان النمو يحتل مكانة بارزة في هذا الحقل بسبب التوسعات الكبيرة المتعاقبة التي تميزت بها المنظمات المعاصرة، وبروز العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق المنظمات لأهدافها وقد حدد مؤشرات النمو والتطور في الآتي:

---

[1]- **معجم العلوم الإجتماعية-نخبة من الأساتذة-الهيئة المصرية العامة للكتاب- 1975- ص 151**
[2]- **نفس المرجع السابق ص 195**

أ- عدد الأفراد العاملين في المؤسسة: ويتم حساب ذلك وفق توزيعهم النسبي في مختلف المستويات داخل الهيكل التنظيمي، وتعد الزيادة العددية مؤشرا أساسيا لنمو وتطور المنظمات.

ب- الهيكل التنظيمي: يعتمد الهيكل التنظيمي أحيانا كمقياس لنمو وتطور المنظمة من خلال عدد التقسيمات الأفقية والعمودية، ومن خلال الأبعاد السلوكية في التنظيم التي تتمثل في الاختصاصات المضافة والجديدة في الهيكل التنظيمي.

ج- الاستقرار: إن المنظمة نظاما مفتوحا يتفاعل مع المتغيرات البيئية يؤثر فيها ويتأثر بها، وتمثل حالة الاستقرار الثابت النسبي في نشاط المنظمة أو فاعليتها وكفاءتها في خلق التوازن[1].

بالإضافة إلى مؤشرات كالمدخلات والمخرجات التي تعد قياسا للنمو والتطور في المنظمة وهي جميع الموارد التي تستلمها المنظمة من البيئة الخارجية (المواد الأولية، المالية والمعلومات الضرورية ذات العلاقة بالعمليات). وأيضا المؤشرات المالية كمقياس لتطور المؤسسة وتتضمن: قيمة المبيعات، ورأس المال الممتلك والدخل الصافي...

وبناء على ما تقدم يمكن تقديم تعريف إجرائي للتطوير على أنه عملية إحداث تغيير تدريجي في حياة المنظمة لتحقيق فعاليتها وكفاءتها وتقاس ذلك وفق مؤشرات دالة عليه تضمن استقرار وبقاء المؤسسة.

---

[1]- **خليل محمد حسن الشماع-<u>نظرية المنظمة</u>- دار المسيرة-عمان-الأردن-2000-ص ص 351-352**

الفصل الثاني

المعالجة النظرية للتكنولوجيا والعمل

تمهيد

1- **النظرية الماركسية : النظرية التكنولوجية للتاريخ عند كارل ماركس**

2- **إميل دوركايم : المهن وتقسيم العمل الصناعي**

3- **النظرية المثالية : ماكس فيبر**

4- **اتجاه النسق الفني الاجتماعي**

5- **الاتجاه السيكولوجي**

6- **الاتجاه الماركسي الجديد**

7- **نظرية التحديث**

8- **نظرية ما بعد الحداثة**

9- **المقاربة النظرية للبحث**

تمهيد:

يعالج هذا الفصل الإسهامات النظرية للتكنولوجيا والعمل من خلال الوقوف عن مجموعة من النظريات السوسيولوجية التي قدمت تحليلات وتفسيرات للعمل والمهن والتكنولوجيا، في محاولة لها لفهم طبيعة هذه المتغيرات داخل أوضاع مجتمعات غربية تتسم بالتحول و التغير آخذة ببعد التكنولوجيا كدعاية أساسية لعملية التنمية.

لعل من ابرز هذه النظريات ماقدمه إميل دوركايم حول المهن وتقسيم العمل الصناعي حيث اتسم تحليله بالمستوى الكلي، حيث عالج العلاقة المتبادلة بين المهنة والبناء الإجتماعي، ويرى أن المجتمع يتكون من جماعات مهنية وان هذه الأخيرة لها دور تؤديه في الحياة الاجتماعية...، في حين ركز كارل ماركس على المجتمع وبنائه الاقتصادي الذي يضم القوة المنتجة والمنتجين وعلاقات الانتاج، ويقدم كارل ماركس النظرية التكنولوجية للتاريخ والذي يرى فيها أن العلاقات الاجتماعية مرتبطة بالقوى الانتاجية ويلخص الى أن طبيعة النظام الرأسمالي والتكنولوجيا الحديثة وماينجم عنها من تقسيم العمل تؤدي الى الإغتراب. أما الاتجاه الماركسي الجديد فهو يحاول تطوير أفكار كارل ماركس تماشيا مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها العالم في القرن العشرين ويقدم تصورا أن التنمية الحقيقية هي التحرر من التبعية، ومن رواد هذا الإتجاه بول باران وشارل بتلهايم.

أما فيما يخص الاتجاه السيكولوجي فنقدم من خلاله شامبتر الذي يركز على أن التنمية تقوم على المنظم والاختراعات الجديدة ويركز شامبتر على دور المنظم في كونه هو الذي يرفع النشاط الفعال الذي يتجه نحو التجديد والإبتكار وزيادة الانتاجية، ونفس الإتجاه يسير فيه اليكس انجلز من خلال تبيان الخصائص التسعة التي تميز الانسان الحديث الذي يسعى الى التحديث والتنمية.

أما بالنسبة لإتجاه النسق الفني الإجتماعي فقد عالج الجوانب الفنية في التنظيم وتأثيرها على العلاقات السائدة فيه في حين قدم فيبر نموذجه البيروقراطي وتقسيم العمل. كما يتم التطرق الى نظرية التحديث القائمة على فكرة استبدال القيم التقليدية بالقيم الجديدة (الحديثة).

وأخيرا إستعراض نظرية مابعد الحداثة وهي فك القيود في العلاقات بين المجتمعات وإقامة روابط جديدة وأخيرا تقديم في نهاية عرض النظريات المقاربة النظرية للبحث أكثر ملاءمة للواقع الجزائري.

1/ النظرية الماركسية:

اهتم كارل ماركس بالأوضاع السائدة في انجلترا في النصف الأول من القرن التاسع عشر حيث أولى لها دراسة واعتبرها كنموذج عام للبلدان المصنعة، كما اعتنى أيضا بدراسة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، في غرب أوروبا وفي بقاع أخرى من العالم* واستخلص أخيرا نموذجا عاما يفسر به تطور المجتمعات الإنسانية.

يرى ماركس أن الناس من خلال ممارساتهم للإنتاج الاجتماعي يدخلون في علاقات محددة، هذه العلاقات مستقلة عن إرادتهم وتشكل علاقات إنتاج لبناء اقتصاد المجتمع الذي يمثل الأساس الحقيقي الذي يقوم عليه بناء فوقي في النظم القانونية والسياسية وتحدد أسلوب الإنتاج في الحياة المادية الطابع العام للعمليات الاجتماعية والسياسية والثقافية والروحية.

ويرى أن العمل هو العنصر الرئيسي للحياة المادية في المجتمع، فبالعمل يستطيع الإنسان أن يوفر ضروريات حياته ويشبع حاجياته الأساسية من الأكل والملبس والمأوى، وعلى هذا فإن النشاط الإنتاجي شرطا ضروريا لوجود المجتمع ، ويذهب أيضا إلى القول أن القوى المنتجة تتألف من وسائل وأدوات الإنتاج التي ينشئها المجتمع كالمنشآت الصناعية والأراضي الزراعية وأدوات العمل، والتي بواسطتها تتم عملية خلق الثروات المادية، والعمال يقومون بالنشاط الإنتاجي معتمدين في ذلك على ما لديهم من خبرة في عملية الإنتاج.

إن الحياة الاقتصادية لا يمكن أن تتحدد بقوى الإنتاج لوحدها بل لا بد أن تكون هناك علاقات إنتاج، فقد عرف الإنسان منذ بداية تاريخ البشرية عملية التعاون، واستخدام الأدوات البدائية في عملية الإنتاج والتي تمكنه من البقاء، وازدادت هذه العلاقات عندما تطور العمل وظهر تقسيم العمل.. فعندما ظهرت الحرف اعتمد الفلاحون على الحرفيين في إنتاج الأدوات الزراعية كما اعتمد الحرفيون على الزراعيين في الحصول على المواد الغذائية... وهكذا ارتبط المنتجون ببعضهم بعضا في علاقات الإنتاج.

---

* **لمزيد من التفاصيل ارجع إلى كتاب كارل ماركس حول الهند والجزائر- دار بن خلدون- 1980- والذي يعالج فيه التاريخ القديم لقوانين وطبائع علاقات الأرض في الهند حتى نهاية إمبراطورية المغول- وأخيرا تأثير الاستعمار الإنجليزي على علاقات الملكية في ريف الهند- أما عن الجزائر فيحلل علاقات الأرض تاريخيا وسط القبائل " كابيل" الجزائرية الأصلية مرورا بدخول المسلمين والأتراك لينتهي التحليل بسياسة الاستعمار الفرنسي.**

وبتطور قوى الإنتاج تنفصل ملكية الأرض على المزارع مثلا أو بعبارة أخرى تنفصل ملكية وسائل الإنتاج عن المنتج وتتركز في أيدي فئة من أعضاء المجتمع وعندئذ تقوم علاقات جديدة بين مالكي وسائل الإنتاج والعمال المنتجين وإن الإنتاج لا يمكن أن يبدأ إلا إذا دخل ملاك وسائل الإنتاج والمنتجين في علاقات جديدة ومعينة.

خير مثال على تطور قوى الإنتاج ما نجده في ظل النظام الرأسمالي، حيث نجد طبقة الرأسماليين التي تمتلك المصانع والشركات والسكك الحديدية والمواصلات... ويحصلون على ثمرة جهد العمال، أما العمال فإنهم يبيعون قوة عملهم لرأسمالي وهم محرومين من ملكية وسائل الإنتاج.

وتؤكد الماركسية أن لكل مجتمع بناؤه الاقتصادي الذي يضم القوة المنتجة أي أدوات الإنتاج ووسائله والمنتجين وعلاقات الإنتاج، وتطلق الماركسية على هذا الأساس اصطلاح البناء الأساسي أو التحتي وهو المحدد لكل مناحي الحياة الاجتماعية وهو الأساس الذي يقوم عليه البناء الفوقي الذي يمثل الأفكار والعلاقات والنظم الاجتماعية القائمة في المجتمع، وترى الماركسية أن هناك علاقة بين البناء الفوقي والبناء التحتي إذ أن تقسيم العمل ونظام الملكية يحددان البناء الطبقي والذي بدوره يحدد طابع النظم السياسية للمجتمع.[1]

لقد اهتم كارل ماركس بتحليل النظام الرأسمالي وأظهر القوانين التي تحكم سيره كما أظهر تناقضات النظام الرأسمالي التي تحمل بذور فنائه وإحلال النظام الاشتراكي محله.

يرى ماركس أن التناقض الأساسي في النظام الرأسمالي هو الصفة الجماعية في الإنتاج تظهر في اشتغال عدد كبير من العمال المتعاونون فيما بينهم وفقا لمبدأ تقسيم العمل واشتراك عدة مشروعات تساهم جميعا في التكامل في عملية الإنتاج إضافة إلى أن سوق السلع يأخذ الطابع العالمي بدلا من الطابع المحلي، وكل هذه العوامل تجعل الملكية الفردية لوسائل الإنتاج تعطل انطلاق قوى الإنتاج.

ويرى ماركس أنه مادام العمل هو الذي ينتج الثروة فللعمال الحق في الاستيلاء على كل ما ينتجه العمل، لكن واقع المجتمعات البرجوازية مخالف لذلك إذ أن الرأسمالي يشتري من العامل قوة عمله كسائر السلع ويعطيه ما يكفي حاجته لكي يعيش على الكفاف

---

[1]- كمال التابعي- تغريب العالم الثالث- دار المعارف-القاهرة -مصر- 1993- ص 67.

ثم يبيع الرأسمالي إنتاج العامل بسعر أكبر مما اشتراه به ويحصل بذلك على فائض القيمة. لذلك يرى ماركس أن فائض القيمة هو السبب الرئيسي لكل اضطراب اقتصادي إذ يترتب عنه النقص في الاستهلاك وحدوث تراكم رأسمالي وهذا ما يفسر عند كارل ماركس بقانون فائض القيمة.

أما القانون الثاني فهو قانون تراكم رأس المال وتركيزه بحيث يقوم صاحب رأس المال بادخار جزء كبير من الأرباح "فائض القيمة" ويتجه الرأسمالي إلى خفض تكاليف الإنتاج وذلك بزيادة كميات الإنتاج ويتم بذلك في إطار المشروع الكبير أي توسيع المشروع واستخدام أحدث الآلات وأحدث فنون الإنتاج وظهور المشاريع الكبرى يعني اختفاء المشاريع التي لا تستطيع مسايرة هذه الحركة وهذا يؤدي إلى تكتل وتركز وسائل الإنتاج بين عدد من الرأسماليين وتزداد المنافسة بينهم والتي تؤدي في الأخير إلى القضاء على البعض منهم والاستحواذ على السوق من طرف البقية الباقية، ولما كان الهدف الأساسي للإنتاج في ظل الرأسمالية هو تحقيق الأرباح إلى أقصى حد ممكن فإن صاحب المشروع أو الرأسمالي يحاول أن يحقق ذلك بزيادة درجة استغلال الطبقة العاملة.

إن زيادة درجة استغلال الطبقة العاملة، يتم بزيادة ساعات العمل، وخفض مستوى الأجور أو بزيادة مستوى الإنتاجية، وقد اتبع الرأسماليون وسيلة زيادة ساعات العمل في بدايات ظهور الرأسمالية.

فعمدت على تشغيل النساء والأطفال في المصانع وأدى ذلك إلى إفقار الطبقة العاملة، وعمدت الرأسمالية في مرحلة متأخرة نسبيا إلى الاستفادة من تقدم الفنون التكنولوجية وإدخال الالات الحديثة، ومعنى ذلك أن الجزء الأكبر من الرأسمال يستثمر في العدد والآلات والجزء الأقل يدفع في صور أجور العمال.

أما القانون الثالث فهو قانون الإفقار المطلق ذلك أن تراكم رأسمال في أيدي الرأسماليين يؤدي إلى تراكم في البؤس لدى الطبقة العاملة، وهكذا تسوء حالة العمال وتزداد آلامهم، ويرى ماركس أن تضمر العمال يزداد في مراحل متعاقبة حتى ينفجر في آخر المطاف في شكل ثورة عالمية تهزم فيها البورجوازية وتسيطر الطبقة العمالية ويبدأ هذا الصراع بالوعي الطبقي ثم الجهود التي يبذلها العمال في مصنع واحد إلى عمال

المنطقة الواحدة حتى يصل الأمر إلى انتظام العمال في نقابات ويؤلفوا في الأخير حزبا سياسيا وتندلع الثورة عندما تصل التناقضات الرأسمالية أوجها.

وتنتهي هذه المرحلة بظهور المرحلة الاشتراكية تمهيدا للانتقال إلى الشيوعية.

إن ماركس بالرغم من اهتمامه بالعامل الاقتصادي في تفسير الحركة الاجتماعية إلا أنه لم يغفل أهمية العامل التكنولوجي وما يحدثه من تغيرات في المجتمع فالآلة اليدوية كما يقول تخلق المجتمع الإقطاعي والآلة البخارية تخلق المجتمع الصناعي[1] وهذا ما يأتي الحديث عنه لاحقا.

1-1/ النظرية التكنولوجية للتاريخ عند كارل ماركس La théorie technologique de l'histoire- Karl Marx :

إن ماركس نفسه كانت له شكوك حول طبيعة أفكاره وهذا الاستنتاج ناجم عن مقارنة رسالتيه اللتين كتبهما لإنجلز، ففي الأولى والمؤرخة في 25 سبتمبر 1857 يقر أن نظرية انجلز التي تبناها تطرح بطريقة ثابتة " العلاقة بين القوى المنتجة والعلاقات الاجتماعية" وفي الرسالة الثانية المؤرخة في 07 جويلية 1866 –عام قبل نشر الجزء الأول من كتاب رأس المال- تكلم ماركس عن أن تنظيم العمل ناتج عن وسائل الإنتاج L'orientation du travail résultant des moyens de production نلاحظ إذن أنه في الرسالة الأولى يعبر عن فكرة أن قوى الإنتاج مرتبطة بالعلاقات الاجتماعية وفي الرسالة الثانية يؤكد أنها تحدد تنظيم العمل.

حتى وإن تركنا الاختلاف بين التعبيرين جانبا، ولو نقر أن أفكار ماركس تتحدد في رسالته الثانية، فالاختلاف يظهر معتبرا بين تنظيم العمل والعلاقات الاجتماعية ولماركس الحق ليقول أن وسائل الإنتاج تحدد تنظيم العمل (يكفي رجل واحد لتشغيل مسحاة Pelle أو معزقة، لكن لابد من تجنيد فريق لقارب صيد) كذلك علاقات العمل هل تتعدلModifier حسب الأدوات أو الآلات التي تستعملها؟ بما أن بعضها خاص بالعمل الفردي بينما أخرى تتطلب تنظيم مجموعة Groupe، عندما يستخلص ماركس أن القوى الإنتاجية في علاقات ضيقة مع العلاقات الاجتماعية ... يمكن أن يشير هذا إلى أن وسائل الإنتاج(أدوات وماكنات) تولد العلاقات الاجتماعية، ولابد أن نتساءل أي علاقات

---

[1]- عبد الباسط محمد حسن- التنمية الاجتماعية- مكتبة وهبة- 1993- ص ص253-258.

اجتماعية؟ وكيف؟ في فكرته يبدو أنها جميع العلاقات الاجتماعية وليست علاقات العمل فقط، وتلك هي أفكار ماركس التي تكوّن النظرية التكنولوجية للتاريخ بطريقة تؤدي إلى التساؤل إذا كان ماركس أعاد نفس المفهوم بتفحص في كتابات أخرى. المقطع الذي يبدو أنه شرح فيه النظرية التكنولوجية في السياق التاريخي يوجد في Misère de la philosophie الذي كتب عام 1847 وموجه ضد نظرية "برودون Proudhon" كتب ماركس: "م.برودون M. Proudhon" الاقتصادي يعرف جيدا أن الأشخاص يحيكون الغطاء ونسيج الكتان والحرير يعملون هذا في إطار علاقات إنتاج محددة، لكن الذي لم يفهمه أن العلاقات الاجتماعية المحددة ناجمة عن الأشخاص كما هي ناجمة عن عمل نسيج الكتان.

إن العلاقات الاجتماعية مرتبطة بالقوى الإنتاجية، وبحصول قوى إنتاجية جديدة فالأشخاص يغيرون أسلوب الإنتاج، وطريقة عيشهم، إنهم يغيرون جميع العلاقات الاجتماعية Rapports sociaux فالطاحونة اليدوية ولدت المجتمع الإقطاعي، والطاحونة البخارية تولد المجتمع الرأسمالي الصناعي.

نفس الأشخاص الذين يكونون الروابط الاجتماعية بمقتضى إنتاجيتهم المادية ينتجون أيضا المبادئ والأفكار والأصناف Catégorie بمقتضى الروابط الاجتماعية كالغطاء تماما، هذا يكون مرحلة من التفكير التي لا نجدها في "نقد الاقتصاد السياسي" تكمن أهمية هذه الفكرة في كونها همزة وصل بين مفهوم "قوى الإنتاج" ومفهوم "علاقات الإنتاج" فبفضل التأكيد فإن هذين الأخيرين نتيجة للأولين، ويشرح ماركس أيضا أنه عندما يستعمل الأشخاص الأدوات والآلات فإنهم لا ينتجون السلع فقط بل ينتجون العلاقات المهنية، لكن ماركس يتعدى من فكرة "علاقات العمل" إلى "العلاقات الاجتماعية" التي يتصورها مرتبطة بشكل ضيق بقوى الإنتاج، كيف يمكن هذا ؟ حسب ماركس أن طرقا جديدة للإنتاج تخفي علاقات عمل جديدة والتي هي بدورها تسجل طريقة أو كيفية جديدة لحصول الإنسان على معيشته.

باكتشاف البخار فإن سائقي العربات Les cochers استبدلوا بسائقي الآليات البخارية Mécaniciens وظهور فئات جديدة من العمال كواضعي السكة Les poseurs de voie.

والحال هذه يمكن القول أن حياة سائقي الآليات تشبه حياة سائقي العربات، وواضعي السكة وأن ظهورهم يعتبر تجديدا، وأن شكلا جديدا من الحرفيين نتج عن قوى الإنتاج الجديدة. ما نستنتجه من أقوال ماركس: "يغيرون جميع العلاقات الاجتماعية بتغيير طريقة كسب قوتهم" لكن هل هذا صحيح؟ بالتأكيد، فسائق الآليات وواضعي السكة لا يعملون كسائقي العربات ومرممي الطرق Les cantonniers السابقين" هذه الأفكار والأصناف أو الفئات Catégories هي أيضا غير أبدية كالعلاقات التي تشرحها إنها نتاجات تاريخية انتقالية هناك حركة مستمرة في نمو القوى الإنتاجية وتهديم العلاقات الاجتماعية وتكوين في الأفكار بحيث لا يوجد ثابت إلا في الحركة المجردة".

النظرية التي نجدها هنا ملخصة في تأكيد أن الطاحونة اليدوية ناتجة عن المجتمع الإقطاعي والطاحونة البخارية ناجمة عن المجتمع الرأسمالي الصناعي، فهذين المجتمعين ناجمين من الطاحونة، والطاحونة البخارية، بدون شك لا أحد يطلب أن نأخذ هذا بحذافيره، فماركس يريد أن يقول أن الطاحونة اليدوية ترمز لنوع من وسائل الإنتاج تولد تكوين مجتمع إقطاعي، وان الطاحونة البخارية رمز الأداة الميكانيكية تولد تكوين المجتمع الرأسمالي. إنه التأكيد الذي يظهر من النظرية التكنولوجية للتاريخ، ويبدو مهما الآن أن نرى كيف أن ماركس يدعم هذه النظرية.

يطرح ماركس في الفقرة السالفة، "الرجال الذين يحيكون الغطاء" يعملون هذا في إطار علاقات إنتاج محددة الشيء الذي يبدو له دلالته عند ماركس أن "من اجل حياكة غطاء...إلخ" لابد على العمال أن ينتظموا في ورشات حسب المواصفات Les normes التي يحددها عمل الأدوات أو الماكنات المحددة. إذا كانت تلك هي أفكاره (ماركس) إذن فمفاهيم" علاقات محددة للإنتاج" يعني نفس الشيء بما يسميه بـــ "تنظيم العمل" في رسالته المؤرخة في 27 جويلية 1866.

ماذا يضيف ماركس؟ أن علاقات الإنتاج هذه ناجمة عن الإنسان لهم.

إن سائقي الآليات وواضعي السكة يحتلون مكانا متواضعا نسبيا في المجتمع، كما هو الشأن بالنسبة لسائقي العربات ومرممي الطرق.

يمكن القول أن سائق العربة يكون مالكا لعربته، لكن لا يمكن القول أن سائق الآلية البخارية يملك عربة بخارية، إننا عندما نتذكر ما قيل سابقا عن الآلة البخارية أنه إذا لم

يكن ضغط النقل البري هو الذي فرض تنميتها فإن هذه الآليات البخارية ستكون موضع ملكية خصوصية من طرف بعض السائقين بسبب التشريعات الخاصة بالقاطرات البخارية Voitures à vapeur فإن شركات النقل بالسكك الحديدية تتحصل على الأرض التي يمكن أن تسير عليها القاطرات، فعلاقات الإنتاج الجديدة تعتبر مختلفة عن علاقات العمل البسيطة...[1]

1-2/ الاغتراب:

يعتبر مفهوم الاغتراب من المفاهيم المحورية في النظرية الماركسية وهناك تعريف أكثر اقترابا من الاستخدام الماركسي للاغتراب مفاده أن هذا الأخير يشير إلى عملية معقدة ذات جوانب متعددة تشير إلى تحول إنتاج النشاط الإنساني والاجتماعي بل ويحول نتاج قدرات الإنسان وطبيعته إلى شيء مستقل عنه تنتفي سيطرته عليه"[2].

يرجع ماركس الاغتراب إلى طبيعة النظام الرأسمالي وإلى التكنولوجية الحديثة وما ينجم عنها من تقسيم العمل والاوتوماتية ونظام خط الإنتاج، فالعامل المغترب عند كارل ماركس هو الذي لا يحس بأي ارتباطات بالعمل أو الانتماء لما يؤديه من عمل كما أنه في ظل وجود الآلة فإنه يستخدم مهاراته أو ذكائه، لأن الآلة توفر له ذلك، وبذلك تتقيد حركات العامل ويفقد حريته مما يجعله يشعر بالاغتراب.

ويؤكد ماركس على الظواهر المسببة للاغتراب في ما يلي:

أ- أن العامل يتحول إلى أداة وبهذا ينفصل عن وسائل الإنتاج.

ب- أنه يفقد حريته بحيث يصبح عبدا لناتج عمله.

ج- أن العامل وبالرغم من أنه يضطلع بالعبء الحقيقي في الإنتاج الصناعي إلا أنه لا يملك منه شيئا في ظل سيطرة الطبقة البورجوازية على وسائل الإنتاج واستحواذها على فائضه.

---

[1] **-H.B. ACTION – ce que Marx a vraiment dit- édition marabout université – Paris - France- 1973.P.P.73-78**

[2] **- علي ليلة- النظرية الاجتماعية المعاصرة- دار المعارف-القاهرة-مصر- 1991- ص 168.**

د- إن النظام الرأسمالي يمثل قمة الاغتراب على اعتبار أنه يصنع قوانينه الخاصة به والمستقلة عن أهداف العامل وبهذا يصبح فاقدا لمعناه الحقيقي كمنتج حر وسيد لأدواته وإنتاجه.

هـ- أن تقسيم العمل وتقليل نطاق مسؤولية العامل نتيجة التنظيمات الإدارية والهندسية أدى إلى علاقات مجزئة بين العامل والعمل، وكان هذا كله مظهر من مظاهر الاغتراب.[1]

1-3/ تقييم النظرية الماركسية:

يمكن إيجاز النقد الموجه للنظرية الماركسية في النقاط التالية:

1- تعتبر الماركسية أن المجتمع والظواهر والأشياء هي دائما في حالة حركة، وتغير وتطور، ويجب أن يكون هذا موضع اهتمام المفكرين والعلماء وان إغفال هذا يؤدي إلى فهم مبتور للواقع المادي والظواهر.

إن دراستنا للظواهر لابد أن يبنى على تحليل واقعها في الحاضر والخوض أيضا في أعماق ماضي الظاهرة، ومن خلال فهم ماضي وحاضر الظاهرة نستطيع أن نتنبأ بالمسار المستقبلي لها. وبمعنى آخر أن الماركسية أعطت أهمية للتحليل التاريخي في دراسة الواقع الاجتماعي والأشياء والظواهر الاجتماعية.

2- كشفت الماركسية التأثيرات المتبادلة بين مكونات البناء الاجتماعي، فالبناء التحتي (الأساس الاقتصادي) يؤثر في البناء الفوقي كما أن البناء الفوقي يؤثر بدوره في البناء التحتي واعتبرت الماركسية أن المجتمع وحدة تترابط أجزاؤه وأن أي تغيير في جانب من جوانب المجتمع يؤدي بالضرورة إلى تغيرات في الجوانب الأخرى.

3- أولت الماركسية أهمية للعوامل التكنولوجية في التطور والتغير الاجتماعي واعتبرت أن تغير وسائل وأدوات الإنتاج وتقدمها تكنولوجيا يؤدي إلى تغير في علاقات الإنتاج.

4- اهتم كارل ماركس بالعامل التكنولوجي من خلال تحليله لفكرة استغلال الطبقة العاملة من طرف البورجوازيين الذين يستفيدون من تقدم الفنون التكنولوجية وذلك بإدخال

---

[1]- عبد المنعم عبد الحي- علم الاجتماع الصناعي- المكتب الجامعي الحديث -القاهرة -مصر- 1984- ص ص 95-96.

آلات حديثة وهكذا يتوسع البورجوازي في مشاريعه على عاتق العمال الذين لا يستفيدون إلا بجزء أقل يتمثل في الأجور.

وهكذا يرى ماركس أن التقدم في التكنولوجيا لا يخدم العمال وإنما هو في صالح الطبقة البورجوازية.

2/ إميل دوركايم: المهن وتقسيم العمل الصناعي:

تبلورت فكرة دراسة وتفسير العلاقة الوظيفية المتبادلة بين المهنة والبناء الاجتماعي في دراسة إميل دوركايم لتقسيم العمل الاجتماعي ، فيرى أن المجتمع يتكون من جماعات مهنية هذه الأخيرة تتكون من مجموعة من الأفراد يشتغلون في مهنة واحدة وكل جماعة مهنية لها دور معين تؤديه في الحياة الاجتماعية وأن دورها يتغير بتغير الأوضاع المجتمعية داخل البناء الاقتصادي والاجتماعي.

ويرى إميل دوركايم إلى أن العلاقات الاجتماعية بين الجماعات المهنية تقوم على أساس أخلاقي يطلق عليه الأخلاق المهنية وهي تهدف إلى تحقيق قدر من التوازن والانسجام تجاه الظروف المجتمعية المتغيرة حتى يحفظ المجتمع وجوده ونموه ، فالنشاط الوظيفي للجماعات المهنية لا يتم إلا عن طريق انتماء أفرادها لكل جماعة مهنية على حدة بطريقة يشعر فيها أفراد الجماعة أنهم جسدا واحدا يعمل لصالح المجموع.

إن إميل دوركايم يعطي أهمية لدور الأخلاق المهنية كأساس لقيام الجماعة فالجماعة المهنية هي القادرة على أن تصل بين مشاعر الأفراد وذواتهم، وبهذا تكون روابط الجماعة المهنية أقوى من روابط النقابات والاتحادات وأشكال الروابط الأخرى.[1]

وميز إميل دوركايم بين نمط التضامن الاجتماعي السائد في الأسرة ونمط التضامن الاجتماعي الذي يسود الجماعة المهنية ، ففي الحالة الأولى نجد أن التضامن يقوم على وحدة الدم أما في الحالة الثانية فنجده يقوم على أساس المهنة، وتقوم العلاقات الاجتماعية بين الجماعات المهنية على أساس الاعتماد المتبادل بينها ، وهذا يضمن للجماعة صفة الدوام والاستمرار ويؤدي إلى ربط الجماعات ببعضها البعض.

---

[1]- كمال عبد الحميد الزيات- العمل وعلم الاجتماع المهني- دار غريب – القاهرة-مصر- 2001 ص ص 187-188.

أما الأدوار الاجتماعية للمهنة يرى دوركايم أنها تختلف باختلاف أنماط المجتمعات، ففي المجتمعات البسيطة تعمل المهنة على ربط الفرد بالجماعة، لان نمط التضامن الاجتماعي يكون آليا، والتضامن الاجتماعي في المجتمعات البسيطة يمثل قوة ضابطة تؤثر بشكل مباشر على الأدوار المهنية، وتوجهها من أجل بلوغ غايات الجماعة، والعكس تماما عند المجتمعات المركبة أين نجد تباينا للأدوار والجماعات نتيجة كبر حجم المجتمع وزيادة الكثافة السكانية، ويكون التضامن عضويا على أساس التخصص وتقسيم العمل والاعتماد المتبادل بين الأفراد والجماعات.

ويلخص إميل دوركايم في تحليله للعلاقة الوظيفية المتبادلة بين المهنة والمجتمع إلى أن هذه العلاقة لا تؤدي في كل الأحوال إلى التضامن الاجتماعي، فهناك حالات تفشل فيها الأدوار المهنية في تحقيق أهداف الجماعة نتيجة فقدان الجماعة لمعاييرها الخلقية.[1]

لقد اهتم دوركايم بمعالجة المجتمع الصناعي الرأسمالي في ضوء ما يعرف بنظرية التغير الاجتماعي، وهذا يظهر بوضوح في القسم الثالث من "تقسيم العمل في المجتمع" حيث حاول تشخيص أمراض الرأسمالية التي يمكن تصنيفها إلى ثلاث أفكار رئيسية عالجها إميل دوركايم بالتحليل وهي الأنومي Anomie واللامساواة والتنظيم غير الملائم.

فبالنسبة للانومي فهو حالة غياب القواعد التي تحكم وتنظم العلاقات والوظائف الاجتماعية التي يمكن ملاحظتها في العديد من الأزمات الصناعية والتجارية، ومظاهر الصراع بين العمل ورأس المال، وعالج دوركايم غياب القواعد المنظمة للمشروعات والتنظيمات الاقتصادية في المجتمع، والأقسام الإنتاجية الصناعية، ومدى علاقتها بالاحتياجات الاستهلاكية.

وتناول إميل دوركايم بالمعالجة مشكلة زيادة الاعتماد على التكنولوجيا والالات وإحلالها محل العمال والصناعات الحرفية الصغيرة، وأصبح العمال مستغربين عن جماعاتهم الأولية وخاصة الأسرة كما خلقت المظاهر الصناعية الجديدة نوعا من التوترات والمشكلات والأمراض المتعددة.

---

[1]- **المرجع السابق ص ص 188-189**

أما قضية " اللامساواة" في المجتمع الرأسمالي الصناعي فناقشها في إطار المشاكل والقيود الناجمة عن تقسيم العمل واعتبر إميل دوركايم ذلك مظاهر غير سوية في المجتمع تؤدي إلى التفكك في مقومات التضامن العضوي .[1]

وسعى إميل دوركايم إلى طرح بعض الحلول للتخلص من مشكلة اللامساواة وذلك عن طريق تحقيق العدالة، واعتبارها عاملا هاما لتحقيق الاستقرار الاجتماعي، ويرى أن ظهور مشكلة اللامساواة في المجتمع الرأسمالي كان نتيجة سببين:

1/ الوضع غير الملائم للأفراد بالنسبة للقواعد والنظم الاجتماعية .

2/ العجز في نظم تبادل البضائع والخدمات، كما ناقش دوركايم وأوضح أن هذين السببين الأخيرين أديا إلى ظهور مشكلات اجتماعية عديدة، واديا إلى وجود تناقض في الوظائف والقواعد العامة في المجتمع، وهذا بدوره يؤدي إلى فقدان الشعور العام.[2]

3/ النظرية المثالية: ماكس فيبر:

في محاولة له في تفسير ظهور التصنيع، طرح ماكس فيبر سؤالا مؤداه: لماذا سادت الصناعة الرأسمالية في الاقتصاديات الأوروبية الغربية دون غيرها؟ ويجيب عن هذا التساؤل في أن التفسير الأساسي يتمثل في "ظهور عملية ثقافية" جديدة في المجتمع الغربي، وهي العقلانية أو الرشد Rationalité، فتوسع الصناعة في المجتمعات الغربية يعود إلى التنظيم الرشيد لمشروع العمل من اجل ربحية ثابتة، وتراكم الرأسمال ويتضمن التنظيم الرشيد عددا من العناصر، وهي الاستخدام الاكفأ للرأسمال والتوسع وذلك بتخفيض التكلفة والاستثمار المصحوب بالجهد، والعمل المستمر من أجل التفوق على المنافسين ومواجهة طلب المستهلكين.[3]

في كتابه" الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" قال فيبر: إن العناية الفائقة والحساب الدقيق والعمل الشاق في الغرب، كانت نتاجا للأخلاق البروتستانتية التي سادت القرن السادس عشر وتطورت بشكل كبير على يد جون كالفن John Calvin ونظرياته التي عرفت "بالكالفينية".

---

[1]- **عبد الله محمد عبد الرحمن- علم الاجتماع الاقتصادي- دار المعرفة الجامعية- 1999 ص ص 97-98.**

[2]- **المرجع السابق- ص 98.**

[3]- **أندرو ولبستر- مدخل الى علم اجتماع التنمية – ترجمة عبد الهادي حمداوي- دار المعرفة-القاهرة-مصر – ب ت ص 111.**

ويذهب فيبر إلى توضيح العلاقة بين الديانة البروتستانتية والبناء الطبقي، من خلال مقارنة الوضع الطبقي للبروتستانت بالوضع الطبقي للكاثوليك، وحسب فيبر فنظرة سريعة إلى إحصاءات الوظائف في أي بلد ذي تكوين ديني مختلط توضح موقفا طالما أثير في مناقشة الصحافة والأدب الكاثوليكي والمؤتمرات الدينية الألمانية – يمثل أن أغلب رجال الأعمال وأصحاب رؤوس الأموال، وأصحاب المهن والشركات الفنية والتجارية التي تتطلب مهارة فنية وتجارية عالية في أوروبا هم عادة في البروتستانت، وإضافة أن هؤلاء يبدون ميلا خاصا لتنمية اقتصادية رشيدة[1]، وهذا ما يفتقر إليه الكاثوليك الذين لا يشاركون في التجارة، وفي إقامة المشاريع الاقتصادية بالإضافة إلى نسب ذهاب البروتستانت إلى المدارس والمعاهد الصناعية والفنية والتجارية التي نجدها ترتفع عن نسب الكاثوليك ذوي الميول إلى الانتساب للمعاهد والمدارس العامة لدراسة العلوم الإنسانية.

لقد تساءل فيبر عن سبب هذه العلاقة، وانتهى إلى نتيجة أن روح العقيدة البروتستانتية في دول كهولندا وانجلترا وأمريكا كانت هي القوة التي أنتجت نمطا جديدا للشخصية التي تحث على التحرر الديني الذي يعقبه تحرر اقتصادي.

3-1/ فيبر والنموذج البيروقراطي:

يرى فيبر أن البيروقراطية ظاهرة معقدة بحيث يشير إلى التنظيم الذي يهدف من وجهة نظر المشاركين فيه إلى تحقيق غاية لا شخصية، ويستند إلى أسلوب تقسيم العمل يتضمن التخصص بالنظر إلى العديد من الوظائف الواضحة التباين وفقا لبعض المحكات الفنية، وهذا التقسيم يرتبط بتقسيم السلطة ينتظم بشكل تدريجي .

ويوضح فيبر خصائص البيروقراطية –التنظيم الإنتاجي والسلطوي لمشروع الرأسمالي فيحددها كالتالي:

1/ **المرتب Salaire**: وهو الخاصية الأساسية للبيروقراطية في المكافأة ويعتبر المرتب أجرا يتصاعد بتصاعد المركز الاجتماعي للموظف في إطار التنظيم.

2/ ينظر عادة إلى الوظيفة على أنها عمل أو حرفة تتطلب إخلاصا موضوعيا محددا وأعمال الوظيفة تشكل التزامات مفروضة على القائم بها.

---

[1]- **كمال التابعي- مرجع سابق- ص 95-96.**

3/ أن ما يميز البيروقراطية هو استقلالها النسبي عن الدولة، فالمفروض أن التنظيم لا يفرض عليه أسلوبه التنظيمي من الخارج بواسطة الدولة.

4/ وجود درجة معينة من التخصص الوظيفي وتقسيم العمل على أساس فردي بدون وحدات إنتاجية عالية التنظيم، ويصدق ذلك إلى حد كبير على مرحلة الصناعة الحرفية.

5/ تعتبر التكنولوجيا - إلى حد كبير - ذات اتصال دقيق بالتنظيم البيروقراطي ما دامت مسؤولة عن كثير من تقسيم العمل.[1]

3-2/ تقسيم العمل: يعتبر تقسيم العمل والمهن في وجهة نظر ماكس فيبر في المجتمع نتيجة مباشرة للتصور الإلهي للأشياء فهناك تفاوت للبشر من حيث الانتماء الطبقي والمهني، وان مواظبة الفرد موقع عمله في إطار الحدود التي عينها الله له يعتبر واجبا دينيا ، وان الهدف من تقسيم العمل يعرف من نتائجه.

إن تحليل تقسيم العمل الاجتماعي يكشف عن ثلاثة عناصر أساسية هي:

- شخصية الرأسمالي
- العامل.
- طبيعة المشروع الصناعي.

بالنسبة للعنصر الأول المتمثل في شخصية الرأسمالي يحاول ماكس فيبر توضيح كيف نشأ الرأسمالي إذ يؤكد أنه في وقت ما جاب أحد صغار التجار البلاد واختار النساجين الذين يستخدمهم ثم بعد ذلك زاد في دقة الإشراف عليهم، وحولهم من مزارعين إلى عمال وبدأ الإنسان يغير من أساليبه في التسويق عن طريق الذهاب مباشرة إلى المستهلك النهائي للسلعة، ويتولى بنفسه تفاصيل المقايضة، وكان يكيف نوعية الإنتاج وفق احتياجات ورغبات المستهلكين وبدأ من التأكيد على الأثمان الرخيصة نظير عائد كبير وبهذا حدثت النتائج المعتادة لمثل هذه العملية الرشيدة دائما. وهكذا كان على الذين لا يتكيفون مع الحياة الجديدة أن يخرجوا من دائرة الأعمال.

وبهذا انهارت الرومانتيكية نتيجة الصراع التنافسي الحار، وتأسست ثروات أعيد استثمارها، وانتهى الصراع وحلت محله الحياة الاقتصادية، ويؤكد فيبر أن الرأسماليين

---

[1]- **علي ليله- مرجع سابق- ص ص 418-421.**

بشر نشئوا في مدرسة الحياة الصعبة، منهم ذوو دقة وجرأة، معتدلون ذو ثقة بأنفسهم ويعتمد عليهم أذكياء يقضون وقتهم في أعمالهم، آراؤهم ومبادئهم بورجوازية، لديهم القدرة على التحرر من التقاليد.

أما العنصر الثاني المتمثل في العامل فهو يمتلك لعدد من الخصائص منها:

- وجود اعتراض أخلاقي على بعض السلوكيات كالركون إلى الدعة والاستمتاع بالثروة وما ينجر عنها من إغراء الحياة.

- إن إضاعة الوقت يعتبر ذنبا، ومن ثم فإن إضاعة الوقت من خلال الترف والنوم يجلب الإدانة الأخلاقية الكاملة فضياع ساعة تعني ضياع ساعة عمل.

- هناك تبرير ديني واضح لتخفيض الأجور واستغلال العامل إذ يؤكد فيبر "رفع أجور العامل يوفر له فائض مما يحتاجه لإشباع حاجاته وهذا يدفعه إلى التقليل من كم العمل وبهذا فهو يأخذ بالحكمة الكالفينية (أن البشر يعملون فقط ما داموا فقراء).

أما العنصر الثالث فهو المشروع الرأسمالي، يتميز المشروع الرأسمالي الناجح المتميز بالقيم البروتستانتية بعدة خصائص هي:

1/ أن التنظيم الرأسمالي الرشيد يتميز باستخدام العمل الحر المأجور وهو بهذا يختلف عن التنظيمات العديدة في القرون الوسطى التي استخدمت العبيد أو نظام العمل الذي يسود التنظيمات العائلية التقليدية كما هو الشأن في الحضارات الصينية والهندية.

2/ أن التنظيم العقلاني الحديث يتوفر على عامل أساسي وهو انفصال العمل عن المنزل وهذا ما يميز الحياة الاقتصادية الحديثة.

3/ يتميز المشروع الرأسمالي الحديث بخاصية المبادلة والمقايضة الحرة.

بالإضافة إلى الخصائص الثلاثة السالفة الذكر فإن التنظيم الرأسمالي الحديث يحتوي على عوامل سهلت في تأسيسه واستمراره.

- إن الرأسمالية الحديثة تتميز بجود الطبقة البورجوازية التي تتسم بالعقلانية في إنجازاتها، وأن المشروع الحر هو الوحدة الإنتاجية الأساسية للأفراد المنعزلين، أضف إلى ذلك وجود التنظيم العقلاني للعمل الحر.

- أن الاتجاه نحو تراكم رأس المال أهم عامل في استمرار الرأسمالية الحديثة.

- تغير النظرة إلى العمل، بحيث تضمنت في روح النظام الرأسمالي اتجاها خاصا على العمل فأصبح ينجز لأنه التزام أخلاقي وان الإنسان الذي لا يعمل ما دامت لديه الصحة والقدرة هو إنسان يغفل مسؤولياته الأخلاقية.

- خضوع الحياة الاجتماعية في النظام الرأسمالي الحديث إلى درجة عالية من الضبط في إطار عقلاني يعرف بالتنظيم البيروقراطي وبحسب ماكس فيبر فإن الرأسمالية تعتبر حالة خاصة من الروح المهنية أو الحرفية.[1]

3-3/صياغة ماكس فيبر للبناء القاعدي للجماعة المتضامنة كنموذج شائع في المجتمع الغربي:

أطلق ماكس فيبر على البناء القاعدي للجماعة المتضامنة نموذج السلطة الشرعية المعقولة أو الرشيدة؛ وحدد المميزات الأساسية للجماعة المتضامنة التي تمارس في ظلها السلطة الشرعية المعقولة أو الرشيدة في الأتي:

1- تنظيم مستمر للوظائف الرسمية التي تحكمها القواعد.

2- نطاق اختصاص محدد لكل منصب (وظيفة) وهو نطاق يشتمل على:

أ- الالتزام بأداء واجبات المنصب (وظيفة) استنادا إلى مبدأ تقسيم العمل

ب-سلطة لشاغل المنصب (وظيفة) تقابل الواجبات والمسؤوليات المفوض لها

ج- تحديد وسائل الالتزام الضرورية بوضوح والتي لا يجوز استعمالها إلا في الحالات المنصوص عليها

3- يقوم تنظيم المناصب على مبدأ التدرج الهرمي بمعنى أن يخضع كل منصب أقل أو أدنى لإشراف المنصب الأعلى منه، كما يدل على توافر حق التظلم من المنصب الأدنى للمنصب الأعلى.

4- القواعد التي تنظم سلوك المنصب قد تكون قواعد ومعايير فنية والذين يشغلون هذه المناصب يعرفون عملهم ومدربون على أدائه.

---

[1]- **نفس المرجع السابق ص ص 400-402.**

5- العاملون في التنظيم لا يملكون وسائل العمل أو الإنتاج وإنما يمدون بها في صورة نقود

6- لا يوجد حق في تملك المنصب الرسمي أو ما فيه.

7- توضع جميع الإجراءات الإدارية والقرارات والقواعد وتثبت كتابة حتى في الحالات التي تعتبر المناقشة الشخصية كما هي القاعدة كما هو الحال في المناقشات التمهيدية والمقترحات والقرارات النهائية، وينطبق هذا أيضا على القواعد والنظم وفي مجموع الحقائق المكتوبة وتنظيم الوظائف الرسمية يتكون ما يسمى بالمنصب كشخص معنوي.. وهو محور كل نماذج الفعل المتضامن في العصر الحديث.

8- يمكن ممارسة السلطة الشرعية بطرق جد مختلفة، وهي السلطة التي يمسك زمامها الرئيس الأرفع منزلة والمناسب لنسق السلطة الشرعية ومن هنا بدأ فيبر يرسم أبعاد النموذج الذي يعتبر من أكثر الميكانيزمات أهمية في الإدارة، والذي يشغل فيه رئيس التنظيم ذو المنزلة الرفيعة مكانة في السلطة عن طريق الانتخاب أو التعيين[1]

تقييم نظرية ماكس فيبر

من الانتقادات الموجهة لفيبر، ما ذهب إليه ميرتون عندما حاول اختبار نظرية فيبر في التنظيم، فقد ذهب ميرتون إلى القول بأن نظرية فيبر قد افتقدت بعدا هاما هو المقومات الوظيفية كما قدم "سلزنيك" إسهاما في نظرية التنظيم، وذلك من خلال استخدام مفهوم تفويض السلطة وما يترتب عنه من نتائج غير متوقعة...وكشف "جولدنر" Gouldner عن الوظائف التي تؤديها القواعد في التنظيم، وخلص إلى تعديل الأحكام والقضايا التي قدمها فيبر، وبين كل من كاتز D.KATZ وكان "R.KAHN" مفهوم النسق المفتوح لكي يكشفا عن طبيعة العلاقة التي تربط بين التنظيم وبيئته[2].

بالرغم من الفائدة التي تنطوي عليها النظريات الكلاسيكية (ماكس فيبر) إلا أنها لا تخلوا من ثغرات ونقاط ضعف فقد تناولت هذه النظريات مشكلات التنظيم من منظور واسع افقدها في أحيان كثيرة الدقة التي تتصف بها نظرية أو دراسة ضيقة النطاق نسبيا،

---

[1]- علي عبد الرزاق جلبي –علم الاجتماع الصناعي- دار المعرفة الجامعية- الإسكندرية-مصر-2003 ص ص 206-208

[2]- طلعت إبراهيم لطفي –علم اجتماع التنظيم-دار غريب- القاهرة-1993 ص ص 158-159.

وقد استخدم كل من ماركس وفيبر مفاهيم غير دقيقة من الصعب من ربط هذه المفاهيم بالواقع الاجتماعي الذي تعبر عنه، ونتيجة لذلك نجد هذه النظريات تتضمن تعميمات لا تصدق إلا في ظروف معينة[1]

بالرغم من الانتقادات الموجهة إلى نظرية ماكس فيبر والتي توصف بأنها مثالية إلا أن ذلك لا يمنع من الإشارة إلى أن بعضا من الصفات الواردة على الراسمالي المنظم (صاحب المشروع) والعامل على حد سواء تجعلنا نقول أن البيئة الاجتماعية السائدة في المجتمعات المتقدمة كان لها الأثر البالغ في إنجاح المشاريع الصناعية والخدمية، على عكس ما يلاحظ عن سمات العامل وصاحب المشروع في البيئات المختلفة التي لم تصل بعد على تشكيل الإنسان القادر على التغيير.

4/اتجاه النسق الفني الاجتماعي:

4-1/ البدايات الحقيقية لاتجاه النسق الفني الاجتماعي:

اهتم اتجاه النسق الاجتماعي الفني بالجوانب التكنولوجية في التنظيم وهذا نتيجة للنمط التكنولوجي السائد في التنظيم من تأثير على بناء التنظيم والعلاقات السائدة فيه.

ففي عام 1959 قدم وليام فوت وايت Whyte إطارا نظريا حاول فيه الربط بين العلاقات الإنسانية والأبعاد التكنولوجية، واستعان في ذلك بالإطار التطوري الذي طوره جورج هومانز بعد استقراء دراسات إمبريقية أجريت في مجال التنظيم، وقد استند إطار هومانز إلى ثلاثة أبعاد لتحليل التنظيم هي التفاعل والنشاطات، والعواطف وكشف وايت باستخدام هذه المفاهيم عن علاقاتها المتبادلة وتساندها ثم كشف بعد ذلك عن علاقاتها جميعا ببيئة التنظيم التي تشمل التكنولوجيا.

لقد أعطى وايت التكنولوجيا أهمية خاصة في دراسة التنظيم، بحيث استخدمها في تفسير بعدي: التفاعل والعواطف، السائدة فيه، ذاهبا إلى أن نظام خط التجميع يؤدي إلى ظهور عواطف سلبية نحو الإدارة والشركة عموما، ثم كشف بعد ذلك عن مزايا نظام

---

[1]- السيد الحسيني-مرجع سابق-ص ص 94-95.

الإنتاج المستند إلى جماعات العمل، التي تشترك في مواقف عمل واحدة وظروف اقتصادية متشابهة، وتتخذ عادة مواقف موحدة في علاقاتها بالإدارة والنقابة.[1]

- اهتم ليونارد سايلز Sayles بفهم علاقة التكنولوجيا بنمو جماعات العمل وكشف عن بطء تكيف هذه الجماعات مع التغيرات البنائية التي تطرأ على التنظيم، ومن الواضح أن محاولة سايلز تشير إلى نوع من الانصراف عن الجوانب غير الرسمية وتأكيد الأبعاد البنائية وقد أقر ذلك حيث يقول في دراسة له: "لم أعد الآن أهتم كثيرا بدراسة الجماعات غير الرسمية في التنظيم، وأن ما يشغلني الآن هو دراسة العلاقة بين سلوك جماعات العمل وظروفها التكنولوجية وأوضاعها التنظيمية".

وقد أقام سايلز تفرقة بين تأكيده لدور التكنولوجيا ونظرته لها بوصفها محددا للسلوك قائلا: "إن نتائج دراستي تشير بوجه عام إلى أن التكنولوجيا السائدة في المصنع تشكل نمط جماعات العمل، وأن ما يطلق عليه العنصر الإنساني هو نتاج للقرارات التكنولوجية، ذلك النتاج الذي يمكن التنبؤ به إذا ما فحصنا ودرسنا هذه القرارات.

بغض النظر عن الشكوك التي يمكن أن تثيرها دراسة سايلز التي تعود إلى قصر تحليله على جماعات العمل، فإن المنظور التكنولوجي يكشف عن أن التفاوت في المهارات المختلفة من صناعة لأخرى يمكن أن يؤثر على طبيعة سلوك العمال وأهدافهم، وبالرغم من أن هذا المنظور استطاع أن يخدم أغراض سايلز، إلا أنه محدود النطاق إلى أبعد حد، كما أن موقفه الامبريقي قد يتزعزع إذا ما أدخلنا في الاعتبار العوامل التاريخية والبيئية المؤثرة على التنظيم، وبالرغم من كل هذا إلا أن سايلز استطاع أن يكشف عن وجود الصراعات المادية داخل المصنع، كما تمكن من الكشف عن استراتيجيات الأفراد. فقد سجل الدور الوظيفي الذي تلعبه جماعات المصالح التي تنشأ من خلال مواقف العمال ذوي الأدوار المهنية المختلفة وكشف عن وجود تفاعلات حرة بين الأفراد تتخذ بشكل كفاح من أجل الحصول على أقصى درجات المنفعة، وأكد أن التفاعل بين جماعات العمل قد لا يؤدي إلى التكامل والتوازن.

ومن بين أهم الدراسات عن تأثير التكنولوجيا على التنظيم هي التي قدمها روبرت بلونر Blauner سنة 1964، وفيها قدم بحثا شاملا عن الاغتراب الناتج عن أنماط

---

[1]- **السيد الحسيني – <u>مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة</u> – مطابع الطويحي التجارية-القاهرة- مصر- 1992 ص ص 131- 137.**

التكنولوجيا المختلفة، واستند في ذلك -بوجه خاص- على الدراسات التي أجريت مع نظام خط التجميع.

انطلق بلونر من قضية أساسية هي أن التكنولوجيا الحديثة تعد السبب الأساسي المحدث للاغتراب، وافترض أن هناك أنماطا من التكنولوجيا تسهم في وجود الاغتراب إذا ما قورنت بأنماط أخرى. ولكي يدلل على ذلك أوضح أن العمل في الصناعة الحرفية يحقق مزيدا من الإشباع، ثم كشف عن نمط ثالث من التكنولوجيا يتوسطهما هو تكنولوجيا العمليات، وعبر بلونر عن موقفه هذا بوضوح حين قال: "وهكذا يبدو واضحا أنني أتبنى قضية أساسية هي أن علاقة العامل بالتنظيم التكنولوجي لعمليات العمل وعلاقته بالتنظيم الاجتماعي للمصنع هما اللذان يحددان ما إذا كان هذا العامل قد خير في عمله الإحساس بالمراقبة أكثر من الإحساس بالسيطرة ".

وأوضح بلونر في دراسته أن الأنساق الفنية في التنظيم تخلق إحساسا بالضعف وشعورا بالاغتراب الذاتي لدى العامل، ولم يغفل بلونر دور العوامل الاجتماعية في إحداث هذا الاغتراب.[1]

إن معالجة بلونر لمشكلة الاغتراب في التنظيم يوجه إليها بعض من النقد وبخاصة تصوره لما أطلق عليه "الظرف الاغترابي الموضوعي" فقد بنى بلونر تصوره هذا مع بعض الأحكام القيمية المتعلقة بنوع العمل الذي ينبغي أن يحقق الإشباع الضروري، وهي أحكام اقتبسها من كتابات ماركس، إيرك فروم Fromm وأرجريس Argyris، وقد أيد بلونر ذلك بقوله: "أنني أتفق مع ماركس وإيرك فروم وأرجرايس في نقطة أساسية هي أن العمل الذي يسمح بتحقيق الاستقلال والمسؤولية، وتحقيق الذات، هو ذلك العمل الذي يرفع كرامة الإنسان ويدعم إنسانيته".[2]

4-2/ أبعاد اتجاه النسق الاجتماعي الفني:

لقد انطلق اتجاه النسق الاجتماعي الفني من فكرة أساسية مؤداها أن المحاولات النظرية التي أعطت اعتبارا للبعد التكنولوجي في التنظيم لم تقدم إجابة واضحة على سؤالين هامين هما: كيف يضمن النسق استقراره ليحقق أهدافه، وكيف ينظم النسق علاقاته بالبيئة

---

[1]- نفس المرجع السابق، ص 139.
[2]- نفس المرجع السابق، ص 140.

المحيطة به؟، وللإجابة عن هذين السؤالين ذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن دراسة التنظيم يجب أن تأخذ بعين الاعتبار التساند بين الأبعاد التالية: التكنولوجية، البيئية، وعواطف المشاركين، والشكل التنظيمي، وهنا يلاحظ أن هذا الاتجاه يتخذ فكرة النسق نقطة بداية يحاول بعدها الكشف عن دور الأبعاد السالفة الذكر في تحقيق الاستقرار في التنظيم و تحقيق أهدافه.[1]

لقد استطاع اتجاه النسق الاجتماعي الفني أن يشق سعيا لتحقيق مزيدا من الذاتية والاستقلال، وهذا من خلال محاولة دراسة التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا فنيا ترتبط فيه التكنولوجيا بعواطف الأفراد ارتباطا منظما، ثم يرتبطان سويا بالبيئة ارتباطا وثيقا مباشرا وينتج عن ذلك أن التكنولوجيا والبناء الرسمي يحددان مبلغ الإشباع والرضا الإنساني الذي يمكن أن يتحقق من خلال المشاركة، فضلا عن أن التكنولوجيا هي المشكلة لطبيعة المنتج الذي يقدمه التنظيم للعالم الخارجي. ومقابل ذلك تؤثر البيئة على كل من التكنولوجيا والبناء الرسمي من خلال المتطلبات التي تفرضها البيئة عليهما.[2]

5/ الاتجاه السيكولوجي:

1-5/ شومبيتر Schumpeter : مجد شومبيتر دور المنظم واعتبره القوة الأساسية في التنمية الاقتصادية، ويتفق مع المدرسة الكلاسيكية في أن الناتج القومي يعتمد على عدد العمال ومقدار الموارد الطبيعية، ورأس المال العيني، ونسبة هذه العوامل بعضها إلى البعض ومستوى التقدم التكنولوجي، ويرى شومبيتر في نظريته إلى أن التنمية الاقتصادية تستند على ركيزتين هما: المنظم والاختراعات والتجديدات التي يقوم بها المنظم، وعرف المخترعات على أنها التغييرات في طرق الإنتاج التي تؤدي إلى الزيادة فيه. فكل عمل يؤدي إلى زيادة إنتاجية عوامل الإنتاج الحالية هو اختراع مثل اختراع سلع جديدة أو تطبيق تنظيمات جديدة في الصناعة، ويرى أن التقدم الفني ومعدل المخترعات يعتمد على دور المنظمين، والذي هو في نظر شومبيتر ذلك الرجل الذي يلمح فرصة تقديم وسيلة حديثة أو سلعة جديدة، ويدير المبالغ اللازمة لتأسيس المشروع الجديد، ويجمع عوامل الإنتاج ويختار المديرين ويسير دفة الإنتاج.

---

[1]- **نفس المرجع السابق ص 140-141.**
[2]- **المرجع السابق ص 141-142.**

ويرى شومبيتر أن أي نظام اقتصادي لا ينمو نموا تلقائيا أو حتى نموا منتظما، ولكنه يدفع دفعا من خلال نشاط فعال يقوم به رجال ذوو كفاءات، يهدفون إلى ترويج سلع جديدة، وأساليب جديدة للإنتاج، ويستغلون مصادر جديدة للمواد الخام هؤلاء هم المنظمون الذين يتجهون إلى التجديد والابتكار وزيادة الإنتاجية.

"كما ميز شومبيتر بين دور المنظم، والمدير، فالمنظم هو الذي يتولى تخطيط المشروعات وتطوير أساليب الإنتاج ويقوم بفتح مجالات جديدة للعمل والإنتاج والتوزيع، أما المدير فهو الذي يتولى تنفيذ المشروعات التي يبتكرها المنظم".

<u>5-2/ أليكس أنجلز Inkels:</u> يرى أن هناك قيما واتجاهات أساسية يتميز بها الإنسان الحديث، وأن على الدول التي تسعى إلى التحديث والتنمية أن تكتسب هذه القيم والاتجاهات باعتبارها تمثل الدعامة الرئيسية للتنمية وتتمثل هذه الخصائص في:

- الاستعداد للخبرات وتقبل التجديدات.
- العقل المفتوح الذي يميل صاحبه إلى تكوين الآراء واعتناقها.
- التوجيه الديمقراطي.
- الإيمان بالتخطيط.
- الإيمان بالكفاءة الإنسانية والشخصية.
- الإيمان بقابلية للحساب (أي أن العالم ينقسم إلى محددات يمكن حسابها).
- التركيز على الكرامة الشخصية والإنسانية.
- الإيمان بالعلم والتكنولوجيا.
- الإيمان بالعدالة التوزيعية.

مع الملاحظة أن الخصائص التسعة الواردة سابقا وعند الرجوع إلى مصدرها كما وردت في كتاب التنمية الاجتماعية لعبد الباسط محمد حسن، نجد بعض من الاختلاف في هذه الخصائص وسيتم ذكرها كما جاءت، وقد اعتمد هذا الأخير مصدرها لـــ:

Inkels **في**:

The modernization of man in myron weiner(ed). modernization: The dynamics of Growth New york 1966.pp 138-152.

و هي كالتالي:

1- الانفتاح نحو التجديد والتغير.

2- الرغبة في التعرف على القضايا الداخلية والخارجية.

3- الاتجاه نحو الحاضر والمستقبل أكثر من الاتجاه إلى الماضي.

4- الأخذ بالتخطيط كأسلوب لمواجهة المواقف المختلفة.

5- القدرة على التحكم في البيئة.

6- الثقة في قدرة الغير على إنجاز الواجبات وتحمل المسؤوليات.

7- احترام كرامة الآخرين.

8- الثقة في العلم والتكنولوجيا.

9- تقدير الإفراد على أساس العمل والإنجاز.

5-3/ إفرت هيجن:

في محاولة له لفهم عملية النمو الاقتصادي، قدم هيجن في كتابه التغير الاجتماعي والتنمية الاقتصادية أهم العوامل التي تساعد المجتمع التقليدي على تحقيق النمو الاقتصادي ويتحول بذلك إلى مجتمع حديث، واستند في ذلك إلى تحليل بعض نماذج التغير الاجتماعي التي حدثت في بعض المجتمعات، بحيث يرى أن عملية النمو الاقتصادي لم تفهم فهما متكاملا نظرا لانفصال العلوم الاجتماعية والأنثروبولوجية والاقتصادية والسيكولوجية، ولذلك يرى هيجن ضرورة التكامل بين هذه العلوم لأنه يمثل مطلبا ملحا لتفسير ظاهرة النمو الاقتصادي تفسيرا شاملا وقد طرح في هذا المجال تساؤلا رئيسيا مفاده: لماذا تحقق بعض الشعوب في بعض المجتمعات تقدما تكنولوجيا بفاعلية وأسرع من مجتمعات أخرى؟

لقد أثار هيجن في دراسته إلى أن النظريات الاقتصادية التي تناولت التخلف والتنمية فسرت النمو الاقتصادي في ضوء متغيرات اقتصادية وأغفلت المتغيرات غير الاقتصادية، وأوضح أن النمو الاقتصادي الذي يحدث في بعض المجتمعات بدرجة أسرع وبفاعلية أكثر من المجتمعات الأخرى، وأن معوقات النمو الاقتصادي ومشكلاته تكمن في البناء

الاجتماعي بمعنى أن مشكلات النمو الاقتصادي تعود إلى عوامل داخلية، ويرى أن التقليديون يقفون موقفا سلبيا من التنمية الاقتصادية وبرامج التغير الاجتماعي في المجتمع التقليدي، ويرى أن المجتمع التقليدي يتصف بالجمود وعدم إتاحة الفرصة لأبنائه لاكتساب كل ما هو جديد أو تبني أفكار جديدة، وأن مكانة الفرد تتحدد من خلال انتمائه القرابي، وليس من خلال إنجازه وعمله وأن المكانة الاجتماعية مفروضة على الفرد وغير مكتسبة، وأن السلوك لدى الفرد يتحدد من خلال العادات والتقاليد وليس من خلال القانون، وبهذا تصبح شخصية الفرد متسلطة وليست خلاقة حيث يغيب النشاط الإبداعي في المجتمعات التقليدية.[1]

كما رفض هيجن النظريات المنادية بالاتصال والاحتكاك بالغرب ومحاكاة البلدان النامية للأساليب التكنولوجية السائدة في البلدان المتقدمة، ويرى أن هذه المحاكاة متصلة بسبب الاختلاف بين الإطار البنائي والثقافي للدول المتقدمة والبلدان النامية، فالدول المتقدمة تملك العلم والهندسة والأساليب التكنولوجية والفنية والمعرفة الحديثة ووسائل المواصلات والاتصال وتنظيمها الإداري الذي يرتكز على أحدث نظريات التنظيم الإداري، بينما الدول النامية تفتقر إلى هذه المزايا، ويرى أيضا أن الاقتصاد الغربي يمثل مركبا فنيا وثقافيا واجتماعيا لا يمكن النظر إليه كأجزاء منفصلة يمكن عزلها عن السياق العام للمجتمع، بالإضافة إلى انخفاض الدخل في البلدان النامية، وبالتالي يكون تراكم رأس المال ضئيلا، وهذا ينعكس على النمو الاقتصادي، كما أن الاتصال بالثقافة الغربية يؤدي إلى تصدع الثقافة التقليدية.

ويرى هيجن أن المستوى العالي من الإبداع هو دعامة من الدعائم الرئيسية لإحداث التنمية الاقتصادية، وأن التقدم التكنولوجي يتطلب إيجاد تنظيم اجتماعي وسياسي واقتصادي جديد، وشبكة علاقات جديدة أي لابد من تغيير البناء الاجتماعي التقليدي.[2]

وقد حاول هيجنز أن يقدم تقييما عمليا للإطار النظري الذي وضعه هيجن فقال: "يعتبر النموذج الذي وضعه هيجن إحدى الإضافات العلمية القيمة- ليس فقط في مجال نظريات التنمية- بل في مجال النظرية الاجتماعية على وجه العموم ... فقد أقام تحليله العلمي آخذا بعين الاعتبار مفهوم البناء والوظيفة الذي يأخذ به علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا ،

---

[1]- كمال التابعي- مرجع سابق- ص ص 118-119.
[2]- نفس المرجع السابق ص ص 114-120.

ومفهوم التربية الوالدية والتنشئة الاجتماعية ونمط الشخصية الذي يأخذ به علماء النفس ومفهوم السوق والمشروع الكبير وتراكم رأس المال الذي يأخذ به علماء الاقتصاد ثم مفهوم المبتكر أو المجدد أو المنظم الذي يأخذ به عدد كبير من العلماء الاجتماعيين من أمثال فيبر وتوني وشومبيتر وتوينبي.[1]

* **تقييم الاتجاه السيكولوجي**:

1/ إن الاتجاه السيكولوجي أغفل النزعة البنائية التاريخية حيث انطلقت النظريات السيكولوجية المنتمية إلى الاتجاه السيكولوجي من فرضيات ضيقة النطاق لم تستطع معالجة البناء الاجتماعي والبعد التاريخي في تفسيراتها للنمو والتخلف.

فنجد ماكليلاند يذهب إلى أن الدافع إلى الإنجاز هو الدعامة الرئيسية للتنمية الاقتصادية، لكنه لم يوضح ذلك في مسار تاريخي ما لمجتمع من المجتمعات ولم يوضح أيضا ما هي المقومات البنائية التي أدت إلى ظهوره ؟ رغم أن الدافع إلى الإنجاز لا ينشأ من فراغ ولكنه يرتبط ارتباطا عضويا بالسياق الاجتماعي والتاريخي للمجتمع.

كما نجد أيضا أن المعالجة السيكولوجية لا تهتم بالاختلافات بين المراكز الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي، كما أنها لا تهتم بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية.

2/ أغفل أصحاب الاتجاه السيكولوجي الاختلافات النسبية بين الثقافات والمجتمعات إذ أن المنظور السوسيولوجي يرى أنه ليس هناك مجتمع واحد وثقافة واحدة بل هناك مجتمعات متعددة وثقافات متباينة.

3/ تحيز أصحاب الاتجاه السيكولوجي إلى النموذج الغربي في التحديث باعتباره النموذج المثالي الذي ينبض على المجتمعات التي تهدف إلى تحديث نفسها في الاقتداء به وتغيير واقعها الاجتماعي، وهذا بالإشارة إلى التركيز على السمات الشخصية، ومن المنظور السوسيولوجي كذلك هناك إيمان بأن الشخص يعيش في إطار اجتماعي وثقافي يكسبه الطابع المميز لشخصيته.[2]

وبالرغم من النقد الموجه للاتجاه السيكولوجي فقد أفاد في إلقاء الضوء على المتطلبات السيكولوجية للتنمية، بكشفها عن أهمية البعد السيكولوجي للتنمية وابرز أهمية

---

[1]- نفس المرجع ص 121.
[2]- كمال التابعي –مرجع سابق- ص ص 125-127.

القيم والاتجاهات والسلوكيات ودورها في التنمية والتحديث كما أوضحت دور بعض المتغيرات السيكولوجية مثل الدافعية إلى الإنجاز والتقمص العاطفي، والتجديد والابتكار، والمنظمين ذوي الدافعية العالية إلى الإنجاز...

وبهذا لا يمكن إنكار أهمية المتغيرات السيكولوجية في التنمية، إلا أنه لا يكفي التركيز على البعد السيكولوجي لوحده لإحداث تنمية حقيقية، ولكنه وجب وضع برامج إنمائية وذلك بمراعاة التكامل بين المتغيرات السيكولوجية والسوسيولوجية والاقتصادية والسياسية وفهم البعد البنائي والتاريخي للمجتمع.[1]

6/ الاتجاه الماركسي الجديد (التنمية كتحرر من التبعية):

حاول الاتجاه الماركسي الجديد تطوير أفكار كارل ماركس كي تتماشى والظروف الاقتصادية الاجتماعية الجديدة التي يعيشها العالم في القرن العشرين، ويعد هذا الاتجاه من أحدث الاتجاهات السوسيولوجية في التنمية، وينطلق هذا الاتجاه من فكرة أساسية مفادها أن التنمية الحقيقية هي التحرر من التبعية وأن التناقض القائم هو بين الإمبريالية من جهة وبين شعوب العالم الثالث من ناحية أخرى، ويرى أصحاب الاتجاه الماركسي الجديد أنه من الضروري التخلي عن الأساليب التقليدية في التنمية والبحث عن مداخل جديدة تمكن البلدان المتخلفة من الانطلاق نحو آفاق أوسع ويعتبر هذا الاتجاه أن التخلف يرتبط بطبيعة النظام الإمبريالي العالمي وينظر أيضا إلى فكرة التنمية والتخلف كجزأين لا يتجزءان من النظام الاقتصادي العالمي، وأن الفقر الاجتماعي والركود الاقتصادي في العالم الثالث ناجم عن التوسع الرأسمالي، وأن التخلف ينجم عن التبعية التي غرقت فيها بلدان العالم الثالث، هذه التبعية هي نتاج الظروف الخارجية الداخلية لبلدان العالم الثالث ومن أبرز من يمثلون هذا الاتجاه ارنست مانديل Mandel، وبول بارانBaran، وبيير جالييه Jalée، وهربرت ماركيز H.Marcuse، ولين بياو Lin Piao، وأندري فرانك A.Frank، وشارل بتلهايم C.Bettelhim، ويمكن إلقاء الضوء على إسهامات كل من بول باران وشارل بتلهايم.

---

[1]- **نفس المرجع السابق ص 130.**

6-1/ بول باران:

يذهب باران إلى أن القوى الدولية والطبقات الحاكمة تحاول الحفاظ على اقتصاديات بلدان العالم الثالث، واستمرارية الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كما هي، ذلك أن بلدان العالم الثالث تستمر في تغذية صناعة الدول المصنعة بالمواد الأولية والمواد الخام، وتعارض البلدان المتقدمة اتجاه البلدان النامية إلى التصنيع، لأن ذلك يقلل من اعتماد دول العالم الثالث على الدول الصناعية في تصريف المواد الخام التي تنتجها، ويؤدي ذلك أيضا إلى تقليص رواج سلع الدول الصناعية في أسواق دول العالم الثالث.

ويرى بول باران -شأنه في ذلك شأن أغلب الماركسيين المحدثين- أنه من الضروري تحطيم الاقتصاد الزراعي التقليدي، والعمل على القضاء على الصناعات الحرفية وخلق طبقة عاملة قوية، وتطوير العلاقات القانونية وعلاقات الملكية لظهور سوق اقتصادي وتحسين المواصلات (السكك الحديدية والموانئ والطرق) ويرى أنه يتم تحقيق كل هذا في ظل نظام اقتصاد اشتراكي مخطط.

6-2/ شارل بتلهايم:

يبدأ شارل بتلهايم تحليله بإزالة الغموض عن مفهوم الدول المتخلفة، ويوضح أن اصطلاح "البلاد المتخلفة" اصطلاح جديد يعبر عن فكرة قديمة نسبيا، وقد ولد هذا الاصطلاح داخل الهيئات الدولية غداة الحرب العالمية الثانية، وانتشر استخدامه بسرعة فائقة، إن اصطلاح البلاد المتخلفة يوحي بعدة أفكار خاطئة علميا، فهو يوحي بأن البلدان المتخلفة تعاني مجرد " تأخر" عن تلك التي تسمى "البلاد المتقدمة" تلك النظرة التي تجعل لكل بلد مكانا متقدما أو متخلفا في سلم التقدم الاجتماعي نظرة سطحية تماما، بالإضافة إلى أن الاعتماد على الملاحظة الإحصائية في الوقوف على ارتفاع وانخفاض مستوى المعيشة وإغفال التفسير التاريخي في تحليل ظاهرة التخلف تعد نظرة قاصرة، ومن الناحية العملية يجب أن يحل محل تعبير "البلاد المتخلفة" التعبير الأكثر دقة "البلاد المستغلة أو التابعة أو ذات الاقتصاد المشوه" مع عدم تجاهل علاقات السيطرة والاستغلال القائمة بين مختلف البلدان.

وفسر بتلهايم ظاهرة التخلف في بلدان العالم الثالث وأجرع أسبابها إلى: التبعية التي تعيش فيها هذه البلدان والتي تظهر على مستويين:

المستوى السياسي والمستوى الاقتصادي، فعلى المستوى السياسي يلاحظ الشكل المطلق للتبعية هو تبعية المستعمرات ومن أمثلة ذلك بلدان أمريكا اللاتينية التي لم تكد تخرج من تبعيتها كمستعمرات لبلدان أوروبا حتى وقعت في تبعية شبه استعمارية إزاء الولايات المتحدة الأمريكية ويرتكز هذا الشكل من التبعية على بعض روابط التبعية الاقتصادية الوثيقة أو على فساد فريق من رجال السياسة القياديين في البلاد التابعة، وفي جميع أحوال التبعية السياسية يكون نوع النمو الاقتصادي الذي يتم في البلدان التابعة خاضعا لمصالح خارجية، أما على المستوى الاقتصادي فيرى بتلهايم أن تبعية بلد ما اقتصاديا لبلد آخر في الغالب تكون ثمرة لتبعية السياسة له من قبل، وتتخذ التبعية الاقتصادية صورا عديدة مثل التبعية التجارية والتي تتمثل في أن حجم وقيمة التجارة الخارجية لبلد ما يتوقفان على صادراتها إلى عدد محدود في البلاد (غالبا ما يكون لبلد واحد) وهي صادرات تكون غالبا في شكل مواد أولية والبلد الذي يعيش هذا النوع من التبعية التجارية تنقسم حياته التجارية إلى قطاعين: قطاع مرتبط بالسوق الخارجية يكون عادة أكثر تقدما من الناحية التقنية وتنمو بداخله علاقات الإنتاج الرأسمالية، ويساهم الرأسمالي الأجنبي فيه بنسبة كبيرة. أما القطاع الثاني فهو قطاع يغطي الحاجات الداخلية وهو فقير من حيث المعدات وتسوده علاقات إنتاج سابقة للرأسمالية، أما التبعية المالية فتتمثل في سيطرة رؤوس الأموال الامبريالية على البلدان المتخلفة، وحاول بتلهايم توضيح الشروط اللازمة لتنمية البلدان المتخلفة فذهب إلى أن أول شرط هو الاستقلال السياسي أي إنهاء وضع الاستعمار، ثم إقصاء الطبقات الاجتماعية والتشكيلات السياسية المرتبطة بالإمبريالية والتي تقبل التعاون معها.

أما الشرط الثاني فهو الاستقلال الاقتصادي، الذي يعني في أغلب البلاد التابعة هو نزع ملكية رأسمال الكبير الأجنبي، وتأميم المزارع والمناجم والبنوك، وسائر المشروعات المملوكة للرأسمال الأجنبي الكبير وتعديل العلاقات النقدية والجمركية والمالية والتجارية.

أما الشرط الثالث للتقدم فهو التحول الاجتماعي العميق إلي يؤدي إلى اختفاء الطبقات الطفيلية والمرتبطة بالاستعمار ويعني هذا الشرط نجاح الثورة الوطنية الديمقراطية.

كما اهتم بتلهايم بالأهداف وتحديدها فذهب إلى أن هناك أهدافا نهائية وأخرى وسيطة، أما الأهداف النهائية فتتمثل في التحسين الجوهري في مستوى معيشة السكان جميعا، وبناء

اقتصاد قادر على إشباع حاجيات السكان المتزايدة، وإقامة هيكل اقتصادي يوفر لكل مواطن ازدهار شخصيته وتفتح قدراته وهذا لا يمكن بلوغه إلا بفضل الارتفاع بمستوى الاستهلاك إلى حد معقول وتوفير مستوى مرتفع في التعليم والقضاء النهائي على الأمراض.

أما الأهداف الوسيطة التي تعتبر شرطا لبلوغ الأهداف النهائية فتتمثل في الارتفاع المنتظم لإنتاجية العمل وضرورة التخلص من كل الهياكل الاقتصادية والاجتماعية التي تجعل من المستحيل تقدم الاقتصاد، كما يجب أن ترتكز التنمية أساسا على التراكم القومي وليس مع المساعدات المالية الخارجية التي يمكن في معظم الأحيان أن يؤدي إلى الإبقاء على التبعية.[1]

7- نظرية التحديث:

7-1/ مفهوم التحديث: اختلفت الآراء وتعددت التعريفات لمفهوم التحديث بحسب تباين اتجاهات العلماء، فيرى الاقتصاديون التحديث من خلال استخدام الإنسان للتكنولوجيا وبغرض السيطرة على المصادر الطبيعية وهذا من أجل الزيادة في دخل الفرد، بينما يرى علماء الاجتماع والانثروبولوجيا إلى التحديث من خلال التمايز والفوارق بين المجتمعات من خلال تحليلهم للأساليب والنظم المكونة للبناء الاجتماعي، كظهور الوظائف ونموها، ودرسوا مساوئ التحديث كازدياد الأمراض العقلية وانحراف الأحداث، والصراع الديني والعنصري ... كما ذهب آخرون إلى القول أن التحديث يعني التغريب والذي هو اكتساب الثقافة الغربية، وهو ما ذهب إليه دانييل ليونر وغيره من علماء الاجتماع الغربيين.

وهناك من يربط بين التحديث والتصنيع، بينما يرى آخرون أن التحديث قد يكون بعيدا عن التصنيع، هناك أشكالا عديدة للتحديث ومن بينها الرشد والدقة العلمية والسريعة في اتخاذ القرارات، ونمو البيروقراطية التي تسند إدارتها لموظفين أكفاء، وهناك أيضا التحديث الاقتصادي المبني على تغير اتجاهات الأفراد والجماعات الاقتصادية والتطبيق المنظم للعلوم والتكنولوجيا في عمليات الإنتاج وفي التوزيع... ولا يمكن تحقيق التحديث دون وجود مهارات بشرية، وأن مجموعة القيم والعلاقات الاجتماعية وجميع التنظيمات القائمة في المجتمع لابد أن تساير عملية التحديث، وفي هذا يقول شارل بتلهايم " أن بلدا

[1]- كمال التابعي- مرجع سابق- ص ص 152-162.

ما لا يكون اشتراكيا أو رأسماليا حسب أفكار حكامه ونواياهم وإنما تبعا لبنيانه الاجتماعي الذي يميزه ولطبيعة الطبقات التي تلعب فيه الدور القيادي".

أما التحديث الاجتماعي فيعني انتقال أعداد كبيرة من سكان الريف إلى المراكز الحضرية التي تعتبر من أهم عوامل التحديث، وفي النمو التكنولوجي الذي يؤدي إلى الإقلال من عدد العمال الزراعيين غير الفنيين- ويعطي التحديث الأولوية للمهارات والاكتساب عوضا من الوراثة والمكانة الاجتماعية والعلاقة القرابية.[1]

7-2/ مضمون النظرية:

لقد تطورت نظرية التحديث في الخمسينات والستينات من القرن الماضي على أيدي عدد من علماء الاجتماع ومن أهمهم تالكوت بارسونز Talcott Parsons، بدا بارسونز في تصوره للتنظيم على أنه نسقا اجتماعيا متكونا من انساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات...وان هذا التنظيم يعتبر نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي اكبر واشمل وهو المجتمع...ويرى بارسونز أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف التنظيم طابعا شرعيا، وأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يصعب النسق الأكبر (المجتمع) إلى تحقيقها، وهذا يفترض توفر قدر كبير بين الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع.

لقد أوضح بارسونز أن التنظيمات وحدات اجتماعية لها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى إلى تحقيقها؛ وذلك بوجود إجراءات تنظيمية[2] ويرى بارسونز أن للنسق أربعة متطلبات وظيفية أساسية يتعين عليه أن يواجهها إذا ما أراد البقاء وهي:

1- المواءمة: وهو تدبر المواد البشرية والمادية الضرورية لتحقيق أهداف التنظيم: وهو يشير إلى الأنماط المعيارية المنظمة لعمليات التمويل، وضمان الحصول على المهارات، وما يتطلبه التنظيم من مواد

2- تحقيق الأهداف : وهو حشد الموارد التنظيمية لتحقيق أهداف التنظيم هذه الموارد التي أمكن تدبيرها لتحقيق مطلب المواءمة؛ كما ادخل بارسونز في هذا المجال عملية اتخاذ القرارات في التنظيم والعمليات المختلفة له.

---

[1]- **كمال التابعي- مرجع سابق- ص ص 30-32.**
[2]- **السيد الحسيني-مرجع سابق- ص 99**

3- التكامل: وهو يشير إلى العلاقات بين الوحدات، وبخاصية العلاقات المختلفة التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية.

4- الكمون: يشير مطلب الكمون إلى مدى ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية للظروف السائدة في النسق الآخر. كما يشير مطلب الكمون إلى مطلبين وظيفين توأمين أطلق بارسونز على المطلب الأول مطلب تدعيم النمط وهو الانسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم، والأدوار التي يقوم بها في الجماعات الخارجة عن نطاق التنظيم كالأسرة. أما المطلب الثاني، فهو مطلب احتواء التوترات التنظيمية واستيعابها. ولا يتحقق ذلك إلا بوجود دافعية كافية لدى الفرد للقيام بأداء مهامه التنظيمية. إن جهود بارسونز لم تتوقف عند هذا الحد بل أنه قدم تصنيفا داخليا لتنظيم أسهم في حل كثير من المشكلات التي واجهتها الدراسات الأمبريقية في مجال التنظيمات حيث ميز بين ثلاث مستويات أو أنساق فرعية في التنظيم وهي:

1- النسق الفني وهو يهتم بكل النشاطات الفنية التي تسهم بشكل مباشر في إنجاز التنظيم .

2- النسق الإداري ويتولى الشؤون الداخلية في التنظيم ويتوسط النسق الفني والبيئة المباشرة حيث يتولى تدبير الموارد وإيجاد العملاء لتصريف وتسويق منتجات التنظيم.

3- النسق النظامي ويعمل على الربط بين النسق الفني والنسق الإداري من جهة وبين هذين الأخيرين والمجتمع من جهة ثانية.[1]

عندما أقام المنظرون تصوراتهم من ملامح التنمية اعتمدوا على التمييز الكلاسيكي بين التقليدية والحداثة، وأكدوا على القيم والمعايير السائدة في المجتمعات التقليدية والمجتمعات الحديثة، ونادوا بأن الانتقال من العلاقات الاقتصادية المحدودة في المجتمع التقليدي إلى الاتحادات الاقتصادية الابتكارية المعقدة اعتمد على تغيير في قيم واتجاهات ومعايير الناس.

---

[1]- **نفس المرجع السابق ص ص 100-102**

وفي هذا الصدد نجد باور Bauer يقول: "الإنجاز الاقتصادي والتقدم يعتمدان بدرجة كبيرة على أهمية الإنسان واتجاهاته، وعلى النظم الاجتماعية والسياسية والتنظيمات المشتقة منها وعلى الخبرة التاريخية، وإلى حد ما على الاتصالات الخارجية وفرص السوق والموارد الطبيعية".

إن التنمية تعتمد على استبدال القيم التقليدية بالقيم الجديدة وان المجتمع التقليدي يتسم بثلاث سمات أساسية هي:

- سيادة القيمة التقليدية ذاتها بحيث أن الناس يتجهون إلى الماضي مع افتقارهم للقدرة الثقافية على التوافق مع الظروف الجديدة.

- أن نسق القرابة هو الإطار المرجعي الحاسم لكل الممارسات الاجتماعية وهو الوسيلة الوحيدة التي تنظم العلاقات الاقتصادية والسياسية والقانونية وأن موقع الإنسان في نسق القرابة وبالتالي في المجتمع يورث ولا يكتسب.

- أن لأعضاء المجتمع التقليدي مدخل عاطفي وخرافي وقدري في النظر لما حولهم: ما سيحدث لا محالة... وعلى العكس من ذلك يقوم المجتمع الحديث على سمات مختلفة تماما هي:

1/ قد تستمر تقاليد الناس في البقاء لمن هم ليسوا عبيدا لها وهم يتحدون أي شيء يبدو غير ضروري أو يعيق طريقهم في التقدم الثقافي المستمر.

2/ أصبح للقرابة دورا اقل أهمية في كل مجالات المجتمع وذلك بسبب التنقل الجغرافي والاجتماعي الذي يضعف من روابط الأسرة وأن موقع الإنسان في الاقتصاد والسياسة يكتسب من خلال العمل الشاق والدافع القوي للإنجاز.

3/ أن أعضاء المجتمع الحديث ليسوا قدريين، أنهم ينظرون إلى الأمام ويتصفون بالابتكار والاستعداد للتغلب على العقبات التي تواجههم وبخاصة في شؤون العمل، مما يعكس روحا قوية للتنظيم ومدخلا عقليا وعمليا في الاتجاه نحو العالم.[1]

أما ماكليلاند **Macliland** فيرى أن مستوى الإنجاز في أي مجتمع يعبر عنه بمستوى التجديد والتنظيم، وفي الثقافات التقليدية نجد أن هاتين الخاصيتين غير واضحتين ويقول

---

[1]- أندرو وبستر- مرجع سابق- ص ص 115-116.

"سوف يجد أصحاب الاتجاه نحو الإنجاز طريقا للإنجاز الاقتصادي يتضمن بدائل عدة في الفرص والبناء الاجتماعي".[1]

8- نظرية ما بعد الحداثة:

يرى جدنز أن الحداثة بمعنى التحول الزمكاني: تقنين الزمان والمكان "وفك قيد" علاقاتنا من جوانب معينة بالزمان والمكان ومحاولاتنا إقامة روابط جديدة بالزمان والمكان.

يفسر هارفي التغيرات الاقتصادية والثقافية إلى أنها استجابة لأزمات الرأسمالية التقليدية أزمة زيادة الإنتاج أو ما يدعوه بأزمة التكديس المفرط التي ينظر إليها حسب النظرية الماركسية كونها وليدة التناقض القائم بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، ويفسر هارفي هذه الاستجابة بالتغير الحاصل في بنية رأس المال المخصص للتمويل، وهو أكثر مرونة من رأس المال المخصص للصناعة يلعب دورا مهيمنا، وحيث انتقل نظام الإنتاج من نمط ما يعرف بالفوردية* إلى نمط جديد وهو ما بعد الفوردية وهذا التحول له عدة مظاهر أبرزها: التغير في تنظيم العمالة، بعيدا عن النموذج الرتيب والمنظم تنظيما عاليا والخاضع للسيطرة الدقيقة الذي اعتمد على أفكار هنري فورد، والشكل الجديد للتنظيم يعتمد على الإنتاج المحدود[2] والمرونة في المهارات والمواقع ضمن القوة العاملة حيث أصبح العمال مسئولون عن مهام متعددة. أما على مستوى الدولة، فإن هذا التحول أصبح مرتبطا بسياسة التحرر من القيود الاقتصادية فضلا عن تطبيق مستوى معين من الخصخصة...

ويواصل هرفي تحليله ليتحدث عن تأثير تلك العملية في خبرتنا المتصلة بالزمان والمكان ويتضمن التكديس مرحلة محمومة من ضغط عنصري الزمان والمكان كما يتضمن إنتاجا لدفعات من الكميات الصغيرة ومعدلا سريعا لتدوير رأس المال، وتسريعا للعمل، وتغيرا متسارعا في ما يعرض من موضات في أسواق السلع الجماهيرية، والانتقال من التركيز على إنتاج البضائع الاستهلاكية إلى التركيز على توفير الخدمات

---

[1]- نفس المرجع ص 117.

* نسبتا إلى صاحب معامل إنتاج السيارات فورد بالولايات المتحدة الأمريكية والذي طبق مبادئ الحركة والزمن لفريديريك تايلور

[2]- أيان كريب – ترجمة محمد حسن غلوم - النظرية الاجتماعية- دار المعرفة 1999، ص ص 284- 285

الاستهلاكية التي "تستنفذ" في الحال. كل هذه التطورات تجعل عالمنا تتغير فيه الأشياء بصورة سريعة، وتبدو زائلة، وفي الوقت ذاته حطمت وسائل الاتصال الحديثة الحواجز المكانية، وأصبح المهم للأماكن وهي المواقع الجغرافية الفعلية أن تميز نفسها عن غيرها من أجل جذب الاستثمار فكانت النتيجة من هذه العملية هي التفتيت، وعدم الأمان، والتطور المتقلب سريع الزوال في اقتصاد عالمي مترابط ترابطا شديدا ويقوم على انتقال رؤوس الأموال.

إن ميزة تحليل هارفي هو أنه يجعل الأخذ بمنظور ما بعد الحداثة على محمل الجد مع الاحتفاظ بالتحليل النظري بمعناه التقليدي المعهود، أي البحث عن العوامل الكامنة والآليات السببية، إن ما بعد الحداثة بصفتها نظرية اجتماعية تخبر عن نوعية الحياة التي يحيياها السواد الأعظم من سكان المجتمعات الغربية، تنظر على العالم على أنه "عالما مجنونا" يتسارع فيه التغير وتنعدم فيه الثقة بالأشياء ولعل هذا الشعور هو شعور كل الأجيال منذ بداية التصنيع وربما قبل ذلك لكن لاشك أن سرعة التغير آخذة بالتسارع فيما يبدو...[1]

9- المقاربة النظرية:

أصبح الواقع العربي يحمل "تعايشا فارقا" بين أنماط تقليدية متخلفة وأخرى مستحدثة (رأسمالية مشوهة أو رثة) واضحى ذلك من أهم السمات السائدة في المجتمعات العربية، والمتتبع لأحوال هذه المجتمعات يمكنه رصد مظاهر هذا التخلف من قوى الإنتاج وعلاقاته كما أنه يستطيع الوقوف على ازدواجية أنماط الإنتاج المتخلف والمستحدث في آن واحد، فنجد نمطا اقتصاديا يقوم على إنتاج الكفاف يتعايش مع نمط اقتصاد السوق والفارق بينهما عظيم، الأول بدائي والثاني عصري، الأول ضعيف لا يستطيع منافسة الثاني، والثاني غير مكتمل ولا يستطيع أن يقضي عليه.

والخطر الاكبر ليس تعايش "تقليدي" مع "مستحدث" وإنما في المنافسة غير المتوازنة بين إنتاجية عصرية وأخرى تقليدية، فإنتاجية الأولى غير محدودة بحكم أنها تعتمد على

---

[1]- نفس المرجع السابق ، ص 287.

أدوات ذات إمكانات هائلة تستطيع بها غزو الأسواق بكميات وفيرة وبأسعار لا تقبل المنافسة مما يؤدي إلى تحطيم أسس النمط الإنتاجي الثاني.[1]

أمام التنافس غير المتكافئ بين الأنماط الإنتاجية تتحطم أسس الكفاف الاقتصادي لدى الفئات الدنيا، وتجد المؤسسات الاستثمارية طريقها إلى احتكار السلع الأساسية ذات الصلة بقوت الشعوب كالسلع التموينية التي تصبح مجالات للضغط في بعض المجتمعات، حيث تختفي السلع الوطنية لتحل محلها مواد مستوردة بحجة تطوير الإنتاج وتحسينه ويتحطم تدريجيا الإنتاج الوطني ويسود نمط الإنتاج التابع وتدخل الفئات الدنيا حلبة المنافسة التفاخرية بالسلع ويصير الاستهلاك هو الهدف بل يصبح قيمة في حد ذاته وتسود ثقافة الاستهلاك الترفي[2].

- عدم قدرة القطاعات الإنتاجية على إعادة الإنتاج حيث تمثل القطاعات الإنتاجية الوطنية في تحقيق تراكم استثماري في الدخل وبالتالي يصبح عالة على الاقتصاد الوطني.

- تمفصل الأنماط الإنتاجية التقليدية مع الأنماط المستحدثة يؤدي إلى تشوه البنية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة وتساعد على تراكم التخلف وترسيخه ليتشكل خليط غريب غير متناسق.

- ظهور تركيبة اجتماعية تختلف عن التركيبات الاجتماعية الطبيعية، كالفئات الاجتماعية الانتهازية أو جماعات المصلحة التي تستفيد من التناقضات الداخلية وعدم التكافؤ بين القطاعات الإنتاجية التقليدية والواردة وتحول المكاسب لصالحها أو لصالح النظام الرأسمالي العالمي "سيد الموقف" في الاقتصاد الدولي .

- ظهور السلع الهامشية وغياب السلع الإنتاجية مما يؤدي إلى حدوث أزمات معيشية في بعض المناطق، وزيادتها في مناطق أخرى.

إذا كان هناك من يرى أن المجتمعات العربية قد شهدت تطورات اقتصادية منعشة فإن ذلك -وإن كان صحيحا- لكنه انتعاش هامشي سطحي إلى حد كبير لم يصاحبه توسع في القاعدة الإنتاجية وتبقى الأوضاع الحالية على ما هي عليه إذا لم تتدخل عوامل أخرى بنائية حضارية يمكن أن تحل أزمة التفكك والارتباط بالسوق الراسمالي العالمي، وصعوبة

---

[1]- أحمد مجدي حجازي- <u>علم اجتماع الأزمة</u>- دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع- القاهرة-مصر- 1998 ص 236.
[2]- المرجع السابق ص ص 236-237.

الأمر تتضح بالنظر إلى أن الأزمة ليست أزمة اقتصادية فقط وإنما هي أزمة بنائية تاريخية أي اجتماعية وحضارية بجانب أنها مادية أيضا فالأزمة تنسحب على الوضع الثقافي والفكري والسياسي، وهذا يؤدي إلى التناقضات بل التخبط السوسيولوجي الذي يشير إلى أزمة علم الاجتماع.[1]

أجل أزمة تنظير في علم الاجتماع يؤدي إلى الوقوف على تفسير علمي وواقعي لظروف المجتمعات العربية والبحث في خصوصياتها لبناء نظري ديناميكي يقدم حلولا لإشكالات لازالت قائمة وتعتمد على مرجعيات غربية، غريبة في فهمها للواقع العربي...

بالرغم من كل هذا فإن تصورات المقاربة النظرية للدراسة تعتمد على منطلق التحديث والتطوير لفهم واقع التصنيع من جهة وعرض آليات التطوير: كالتدريب والتكوين والحراك المهني وتطوير الأداءات وأساليب الإتصال والمشاركة التي تعتبر كلها مدخل هاما لفهم موضوع تطوير المؤسسة الصناعية العمومية بما تقتضيه شروط المرحلة الحالية المتسمة بالتحول السريع في إقتصاديات العالم ككل، والجزائر لا تشذ عن القاعدة.

---

[1]- **نفس المرجع السابق ص 239.**

الفصل الثالث

إستراتيجية التنمية الصناعية المعتمدة على نقل التكنولوجيا

تمهيد

1- السياق الاجتماعي للتكنولوجيا

2- سياسة نقل التكنولوجيا

3- سياسة التكوين والتعليم كشرط أولي للاستقلال التكنولوجي

4- خصائص التكنولوجيا الملائمة

5- الشروط المثالية لنجاح عمليات نقل التكنولوجيا

6- قنوات نقل التكنولوجيا

7- المراحل الحاسمة لاستيراد التكنولوجيا

8- إشكالية التكنولوجيا والتشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

9- تطبيقات التكنولوجيا الوسيطة

10- آثار التكنولوجيا

11- انعكاسات التكنولوجيا على التشغيل

12- التكنولوجيا البديلة

13- العولمة والتكنولوجيا

تمهيد:

يقدم هذا الفصل بداية السياسة الاجتماعية للتكنولوجيا على إعتبار أنه لاوجود للتكنولوجيا بدون مجتمع ولا مجتمع بدون تكنولوجيا ثم عرض الاستراتيجية المعتمدة من طرف الجزائر في نقل التكنولوجيا في بداية السبعينات من القرن الماضي والمتمثلة في اللجوء الى نقل التكنولوجيا مع إعتماد نظام للتعليم والتكوين للتحكم في التكنولوجيا وصولا الى الإستقلال الإقتصادي في نهاية المطاف، كما يعالج الفصل خصائص التكنولوجيا الملائمة ومراعاتها عند كل عملية تحويل للتكنولوجيا ثم ربط التكنولوجيا بالتشغيل والتطرق الى الأثار العامة للتكنولوجيا على المجتمع وعلى المؤسسة وصولا في الأخير الى تقديم صورة عن العولمة والتكنولوجيا.

1/ السياق الإجتماعي للتكنولوجيا:

لا توجد تقنية من جهة، والمجتمع من جهة ثانية كعالمين أو سياقين غير متجانسين، إن المجتمع مشكل بالتغيرات التقنية، والتغير التقني مشكل بالمجتع، وإن الابتكار التقني مشروط بالعرض ويبحث عنه بالطلب، وهو يأتي من خارج النظام الاقتصادي والاجتماعي وغير محكوم بتحولات خارجية.

إن البحث العلمي والابتكار هما قوتان في تحديد التغير الاقتصادي والاجتماعي، ولكنهما ليسا بمتغيرين مستقلين في رؤية هذا التغير؛ فهي ترد الى العلاقات الاجتماعية، فالأولى ليست بمتغير تابع للثانية وليس دقيقا ما قاله كارل ماركس أن «طاحونة الهواء قدمت لنا المجتمع الإقطاعي، وطاحونة البخار قدمت المجتمع الصناعي».

إن التكنولوجيا ليست آلة معبودة محددة لطبيعة التنظيم الإجتماعي، ومن ضمنها، فإن الأشخاص والجماعات يخضعون جماعيا له، ولاتوجد حتمية تكنولوجية[1]، هناك بلا شك منطق خاص للتكنولوجيا والسلاسل الداخلية للتقنية Généalogie interne des techniques تخضع لأفكار العلميين والمهندسين والمبتكرن والمقاولين، وليس كل ما تقدمه التكنولوجيا من إمكانيات مستغلة ومطورة نجد في الكثير من القطاعات والصناعة من ضمنها تطورت بعض المنتجات لكنها لم تقدمها كسلعة للزبون كما هو الحال في الصناعات الصيدلانية وصناعة الاتصالات تعرف مشاكل مماثلة، فالقرص المضغوط Disque Compact أخذ وقتا قبل استبداله ليحل محل 33 دورة 33 Tours بسبب أنه من جانب أن نظام الليزر يؤدي بالمستهلكين الى استثمار جديد بسبب عدم توفر أجهزة التسجيل المطابق له بالعدد الكافي في السوق ونفس الشيء يقال عن جهاز التلفزيون، فبالرغم من وجوده في السوق إلا أنه لم يلق الرواج إلا عندما تخلى المستهلكون عن الأجهزة القديمة، وإقتناء الأجهزة الحديثة، وبأثمان مرتفعة.

إن عملية الاختيار هذه هي اقتصادية سياسية اجتماعية وثقافية ولا تظهر Débouche على تاريخ "خطي" histoire linéaire مسطر برسم بياني –وبخيال- رجال الفن.

---

[1] **- Jean Jacques Salamon –Le destin technologique édition Ballond -1992- Paris – P P 275-276**

لابد من عودة مؤرخ للوراء للإشارة لما ذهب إليه فرناند برودل Fernand Braudel حيث ذكر بكل الغموض الذي انتاب الطرق التي إجتازتها التقنية لكي تفرض على المجتمع «ليس هناك فعل فقط، ولكن هناك افعال متعددة، وتشابك متعدد» بالرغم من الانفجار Déferlement التكنولوجي في القرن العشرين المرتبط بالجمع بين العلم والصناعة[1] «ان المجتمع بالمفهوم الواسع له كلمته في النقاش الدائر أين لا تبقى التقنية لوحدها »

يقول Brooks نكون انصارا للمارك Lamark أحسن من أن نكون اتباع داروين Darwin نفكر في ان المجتمع يؤثر في التكنولوجيا ابتداء من تسييرنا لتطبيقاتها وليس في مراحل تكوينها، إن الاحساس باستقلالية التكنولوجيا تبدو واضحة ولكنها تصبح غامضة في مرحلة لاحقة أين نجد البيئة الاجتماعية تعرف تغيرات سريعة كما هو الحال الآن، إن التكنولوجيا كمظهر للتطور على المدى الطويل هي غير متصلة بقيم وآمال جديدة على إعتبار انها وجدت في مناخ مغاير للقيم والآمال وبمعنى آخر، فإن التكنولوجيا لا تتكيف مع المجتمع، ولكن نجد أن الأشخاص هم الذين يتكيفون معها.

إن السرعة في المكننة والتصنيع، والتغير التقني سبب مقاومة وظهر أن التطور التقني يفرض نفسه بشكل لا يقاوم «لانوقف التطور» هذا الشعار الذي رفع في القرن التاسع عشر أجاز التحمس من جهة، وعدم المقاومة من جهة ثانية سواء المستفيدين أو الضحايا كأشخاص أو جماعات أو مجتمعات...

لكنه إذا لم يتوقف التطور التقني ليس فقط لكون الاشخاص يتكيفون مع أثاره، ولكن لكون الاشخاص أيضا يتكيفون مع نمط العمل Mode de Travail ونمط الحياة والتفكير[2]

إن بلدان العالم الثالث –والجزائر من بينها- جعلت من فكرة نقل التكنولوجيا بعدا إستراتيجيا لإقامة صناعات ذات كثافة التشغيل وأدى هذا الإختيار الى تغيرات إجتماعية يمكن أن نقول أن ذات دلالتين:

1- أن تحويل التقنيات هو عملية تماثل في مضمونها معنى الثورة

[1] - IBID P 276
[2] - IBID P 279

2- أن توزيع التقنيات وتقبلها من طرف السكان ليس معناه تقبل السكان لهذه التقنيات والعلوم ولكن على العكس من ذلك نجد أن التنظيمات هي المحددة لقواعد سلوك الأفراد تحت ضغط مجموعة إجتماعية[1].

إن عملية تحويل التقنيات تفرض القانون الإجتماعي للصناعة وتلغي التقنيات الحرفية.

إن «الثورة» الصناعية هي قبل كل شيء عملية لنقل وتوزيع التقنيات، ثورة إجتماعية أين نجد المقاولون Promoteurs في المجتمع الجديد يواجهون ويقضون على الممارسات الإجتماعية التقليدية وعلى الصناعات القائمة.

إن عملية تحويل التقنيات عبر التاريخ لم تكن قضية تقنية بحتة وإنما هي قضية تحل ببساطة عن طريق إدماج أفكار إديولوجية لصالح التقنيات وهي ثمرة معركة إجتماعية بين مجموعات (ناقلة) لتقنيات جديدة مرشحة أن تكون في مراتب الإجتماعية الأولى ومجموعات تحافظ على التقنيات القديمة لا ضمانة لها إلا المعارضة الإجتماعية التي تحصلت عليها في الماضي[2].

2/ سياسة نقل التكنولوجيا:

يعرف الاستقلال الاقتصادي على أنه القدرة على التحكم في التكنولوجيا المستوردة من حيث تنظيمها، وتوزيعها وعلى هذه القاعدة يمكن بناء قدرة تكنولوجية خاصة. ومفهوم نقل التكنولوجيا يتوقف على النموذج الضمني المتمثل في الآتي:

---

[1]- **Ahmed Henni –<u>Le Cheikh Et Le Patron</u>- OPU – Alger- 1993-PP 131-132.**
[2] **- IBID PP 132-133**

شكل (1) يوضح التصور الإستراتيجي لنقل التكنولوجيا في الجزائر

اللجوء إلى اعلى مستوى من التكنولوجيا

+

تعليم وتكوين

=

تراكم تكنولوجى

=

استقلال اقتصادي

لقد كانت الجزائر من اوائل الدول النامية المتفتحة على النموذج المعروض سابقا، لكن التجربة الجزائرية كشفت عن غموض في القاعدة مستترا وراء هذا النموذج.

إن سياسة نقل التكنولوجيا في الجزائر شرحت مبادئها في الميثاق الوطني لعام 1976 الذي يعتبر أن استعمارا جديدا وتكنولوجيا يخلف المرحلة الاستعمارية، وإن التحكم التكنولوجي هوالوحيد الذي يسمح بمجابهة هذا الاستعمار، والنقص من التماسك للتصور التنموي يمكن أن يجعل من المجهود التنموي مصدرا لتبعية جديدة، ويمكن أن تكون أكثر إكراها من التبعية الموروثة من عهد الاستعمار "هذه التبعية مرتبطة بروابط التموين بقطع الغيار، المساعدة التقنية الضرورية لصياغة مصانع مكتسبة حديثا، واستعمال منتجات نصف مصنعة".

إن مجابهة التبعية الجديدة لابد أن تنظم من خلال إنشاء مستوى كامل لشروط بإمكانها يمكن أن يكون التحكم التكنولوجي بمعنى:

1- إنشاء الصناعة الميكانيكية، والكهربائية والإلكترونية وفي نفس الوقت تحويل المنتجات الصلبة والصناعة البتروكيماوية التي تساعد على السيطرة أو على الاقل التخفيض من ثقل التبعية التكنولوجية.

2- تكوين التقنيين ومجموعات المهنيين "مستعدين لتحمل مسؤولياتهم فيما يخص الدراسات التقنية، وتصور المشاريع، ويخلقون أيضا شروط الاستقلال التكنولوجي".

كما أن المذهب أو الاتجاه الجزائري Doctrine Algérienne يوصي بأن الصناعة المنتجة للسلع الوسيطة وتكوين التقنيو مهنيين هما الشرطان الأوليان للاستقلال الاقتصادي.

3/ سياسة التكوين والتعليم كشرط أولي للاستقلال التكنولوجي:

قدم التعليم والتكوين في أدبيات السياسة الجزائرية كبعد ثالث لثورة صناعية، زراعية وثقافية، هذه الأخيرة وجدت مع التعليم تأكيدا للانحراف أيديولوجي أو اقتصادي خلال المرحلة 1967-1978.

إن الاستثمار البشري لا يمكن أن يكون قضية سهلة بالرغم من الاهتمام السياسي المدعم للتعليم، فالسياسة الجريئة لإصلاح الجامعة 1970، وإعادة الهيكلة التدريجية للمنظومة التعليمية: الابتدائي، الثانوي(1975) فإن الجزائريين لم يستطيعوا توجيه نظامهم التعليمي بطريقة تعطيهم إجابة معتبرة لمقتضيات التنمية الاقتصادية.[1]

4/ خصائص التكنولوجيا الملائمة:

إن فاعلية أي أسلوب في الإنتاج أو الخدمات تتوقف على مدى ملاءمته لظروف المجتمع، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن التكنولوجيا الملائمة هي التي تستجيب للاعتبارات التالية:

4-1/ الملاءمة مع الظروف البيئية الطبيعية:

ويقصد بها تكييف التكنولوجيا مع الظروف البيئية التي تستخدمها إذ يؤكد علماء البيئة أن هناك علاقة انسجام ووحدة بين الكائنات التي تحتويها بيئة طبيعية ما ومحيطها المادي. ويؤكد هؤلاء العلماء بأن الإنسان وحده من الكائنات الذي يستطيع تغيير نظامه البيئوي في بحثه عن أشياء حاجاته، والتكنولوجيا وما يترتب عنها في حالة سوء استعمالها هي عامل لكسر الانسجام في النظام البيئي، فكما هو معروف أن كثيرا من أساليب الإنتاج

---

[1] - **Hamid M.TEMMAR: Stratégie de développement indépendant .le cas de l'Algérie. O.P.U.1983.pp189-194.**

الحديثة تلوث البيئة إلى الحد الذي يضر بالإنسان ومن ثم وجب التفطن إلى مثل هذه الآثار السلبية لنقل التكنولوجيا*.

4-2/ الملاءمة الهندسية أو الفنية:

إن التكنولوجيا الملائمة هي مجمل الأساليب الفنية والتنظيمية والآلات والمعدات المستخدمة في عمل ما وبالوصول إلى أعلى درجة في الدقة أو السيطرة في التشغيل، وسرعة في إتمام العمل.

4-3/ المفهوم الاقتصادي للتكنولوجيا:

إن معنى الاختيار الملائم للتكنولوجيا اقتصاديا هو مناقشة زيادة الإنتاج أو الخدمات بمعنى أي سلعة يجب أن تنتج ؟ وأي خدمة يجب ان توفر؟ وبناء على هذا الطرح هناك سؤال آخر وهو بأي أسلوب تكتيكي تنتج السلع، وتحدد أداء الخدمات ؟

إن طرح هذه الأسئلة يقود إلى وضع الأسس التالية:

1/ إن الاختيار التكنولوجي الأمثل لإنتاج السلع يكمن في الأخذ بالأساليب التكنولوجية المثلى التي تستخدم عوامل الإنتاج في مختلف القطاعات حسب الوفرة النسبية لهذه العوامل، لكن بالنسبة للدول النامية التي تواجه قيودا على الاستخدام الأمثل للأساليب التكنولوجية تجد نفسها تعاني نقصا في مصادر التمويل وضعفا في قدرة الاقتصاد المحلي على تلبية العديد من حاجيات المواطنين من السلع والخدمات.

وعليه فإن الاختيار الامثل للتكنولوجيا الملائمة يجب ان يأخذ بعين الاعتبار مدى توفر النقد الأجنبي للدولة النامية. كما يجب الأخذ بعين الاعتبار- وفي حالة توفر النقد الاجنبي- الفترة الزمنية التي يتطلبها تنفيذ المشروع من لحظة البدء بإقامته إلى لحظة البدء في الإنتاج والتي تسمى بفترة التفريخGestation période .

كما يخضع الاختيار التكنولوجي الملائم للدول النامية للاعتبارات التالية:

<u>أولا</u>: مستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي الذي بلغته الدولة التي تحاول إيجاد التكنولوجيا الملائمة لظروفها، فالتكنولوجيا التي تكون ملائمة في مرحلة ما

---

* **هذه الأفكار تبلورت حاليا في إتجاه إقتصادي سياسي يدعوا الى تبني ما يسمى بالتنمية المستدامة Développement durable والتي تهدف الى المحافظة على البيئة من خلال استعمال الطاقات البديلة والتقليل من التأثيرات السلبية على طبقة الأوزون.**

من مراحل النمو لا تكون كذلك في مرحلة لاحقة والسبب في ذلك يعود إلى تغير البدائل التكنولوجية.

ثانيا: يرتبط الاختيار التكنولوجي الملائم بمدى مساهمة الأساليب التكنولوجية المستخدمة في مختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية في تحقيق أهداف التنمية الشاملة، ويمكن القول أن التكنولوجيا الملائمة هي التي تعمل بشكل مباشر أو غير مباشر في إشراك- أكبر قدر من الفنيين والمهندسين والأيدي العاملة المدربة- في المشاريع بحيث تساهم هذه الفئات في عمليات التنمية والحيلولة دون التفكير في الهجرة التي تشكل نزيفا خطيرا لموارد دول العالم الثالث.

ثالثا: خصوصية البيئة الحضارية : إن معنى التحديث والأخذ بالاساليب التكنولوجية ليس القدرة على استخدام ما ينتجه الآخرون، وإنما قدرة المجتمع على التجديد دون الانقطاع حضاري على تاريخه، فاليابان استورد أشكالا كثيرة من التكنولوجيا الغربية ولكنها رفضت أساليب الإدارة الغربية ومع ذلك أحدثت تقدما هائلا على الصعيد الصناعي.[1]

5/ الشروط المثالية الضرورية لنجاح عمليات نقل التكنولوجيا:

إذا كانت أدبيات علم الإقتصاد وعلم الإجتماع قد عالجت بإسهاب خصائص التكنولوجيا الملائمة بشكل عام والتي سبق ذكرها فإن من الضروري التأكيد على الجانب العملي على هذه الشروط والعمل بها للوصول في النهاية الى تحقيق نقل فعلي للتكنولوجيا وبهذا تستطيع الجهات المعنية (القطاع الصناعي على وجه التحديد والقطاعات الأخرى ذات العلاقة بالتكنولوجيا وتطويرها) من إعادة الإنتاج التكنولوجي وتحقيق الإستقلال الإقتصادي.

وهذه الشروط هي:

1/ حسن الاختيار.

2/ شروط النقل فنيا واقتصاديا وماليا.

3/ توافر القدرة المحلية للتطويع والتطبيق الإنتاجي.

---

[1]- نفس المرجع السابق – ص ص 100-109.

4/ حساب تكلفة العائد بحيث يزيد على النفقة.

5/ تفادي الأضرار بالأجهزة التكنولوجية والإنتاجية المحلية .

ولكي تتضح كيفية تنفيذ هذه الشروط لابد من التعرف على الوسائل التي تتبع لنقل التكنولوجيا وأهم هذه الوسائل:

أولا: اكتساب المعرفة العلمية والتكنولوجية للأفراد والمؤسسات العلمية والتكنولوجية.

أ/ في داخل المؤسسات التعليمية والجامعية.

ب/ في معاهد البحوث والدراسات.

ج/ في الخارج بإيفاد البعثات والتدريب.

د/ عن طريق أجهزة نشر المعرفة التكنولوجية مثل مراكز الوثائق والمعلومات والمكتبات.

ثانيا: شراء وتشغيل معدات إنتاج وتطبيق تكنولوجي وتشمل:

أ/ بناء المصانع وشراء المعدات الصناعية للنشاط الإنتاجي والإنشائي.

ب/ إدخال أساليب ومعدات إنتاجية في الزراعة والنقل والتجارة بما في ذلك الخامات الوسيطة.

ج/ تكوين وتشغيل مكاتب ومؤسسات تقييم المشروعات الإنتاجية ومراقبة تنفيذها.

د/ شراء المعرفة التكنولوجية وحقوق الإنتاج والأسماء التجارية واستقدام الخبراء وعقود الإدارة.[1]

إن كل ما ورد سابقا لا يعتبر تحليلا كافيا لوسائل نقل التكنولوجيا ولكنه سرد مختصر للوسائل التي تلجأ إليها الدول النامية لنقل التكنولوجيا.

بالنظر إلى مفهوم نقل التكنولوجيا ونجد أن هناك ثلاثة شروط أساسية تفسر لجوء دول العالم الثالث إلى نقل التكنولوجيا وهي:

---

[1]- فينان محمد طاهر- مرجع سابق- ص ص 67-68.

1- أن صانعوا القرار يرغبون في استخدام نوعية معينة من التكنولوجيا.

2- أن النمط المستورد غير متوفر محليا.

3- الاعتقاد أن عملية نقل التكنولوجيا أقل تكلفة من إنتاجها محليا.[1]

إن الشروط السالفة الذكر لا توحي إلى نظرة بفهم صحيح لعملية نقل التكنولوجيا: "وأما تعبير" نقل "فالمقصود به نقل المعرفة التكنولوجية، أي أنها عملية نقل حضاري للمعرفة، ومما يجب ملاحظته أن التكنولوجيا تتميز بطبيعة اجتماعية تاريخية فهي تتغير مع تغير المجتمع وتقدمه ورقيه الحضاري، أي أن التكنولوجيا تنشأ وفقا لظروف بيئية اجتماعية واقتصادية وسياسية ما، لتحقيق احتياجات مجتمع هذه البيئة ومن ثم فهي تتغير بتغير احتياجات المجتمع وقدراته، كما أنه يتجسد فيها روح وشخصية كل مجتمع وأسلوبه في التطور"[2] .

6/ قنوات نقل التكنولوجيا:

تختلف قنوات استيراد التكنولوجيا حسب البلدان والأنظمة الاقتصادية والقدرات الخاصة بكل بلد ويمكن إيضاح ثلاثة أنواع لاستيراد التكنولوجيا.

1- الاستثمارات المباشرة.

2- الشركات المختلطة.

3- الأشكال العمومية للاستيراد.

4- الاستثمارات المباشرة.

في الكثير من البلدان الإفريقية وبلدان العالم الثالث بصفة عامة فإن الاستثمار المباشر بقي شكلا لاستيراد التكنولوجيا والتقنية، وهذا كان حالة بلدان أمريكا اللاتينية على وجه الخصوص بالنسبة للجزائر فإن المبادئ الاساسية لسياستها هو الإلغاء النهائي للرأسمال الأجنبي من القطاعات الحيوية، وعلى هذا الأساس فإن فروع الشركات المتعددة الجنسيات والمجموعات المتعددة الجنسيات غائبا تماما في النشاط الاقتصادي.

[1]- المرجع السابق ص ص 68-69.
[2]- يعقوب فهد العبيد- مرجع سابق- ص 52.

لكن في مرحلة 70-74 بعض من المؤسسات الأجنبية استطاعت أن تتوطن في السوق الجزائرية سواء بشكل مباشر أو عن طريق المشاركة (الشراكة) مع القطاع الخاص الجزائري، وعلى هذا فإن تجربة الحصول على التقنية بواسطة الاستثمار المباشر بقيت محدودة.

6-1/ الاستثمار عن طريق الاقتصاد المشترك Economie Mixte

وهي الاستثمارات التي تربط بين الشركات الخارجية والراسماليين الجزائريين أو المؤسسات العمومية الجزائرية.

6-2/ حالة الشراكة مع القطاع الخاص الجزائري:

في هذه الحالة فإن الشركات الخارجية تمد القطاع الخاص الجزائري بالماكينات، أو تمدها بشراء التراخيص الصناعية أو الإجراءات الصناعية، ويمكن لها إرسال التقنيين من أجل البدء في العملية الإنتاجية والمساعدة التقنية على المدى الطويل، والتموين بالمواد الأولية.

6-3/ حالة الشركات المختلطة:

هناك سببين لاستعمال هذه الحالة وهي: الحصول على التكنولوجيا والسرعة في إنجاز الاستثمارات، وبالنسبة لما يتعلق برأس المال فإنه يبدو في هذه الحالة ثانويا نظرا لسيطرة الرأسمال الوطني مثال ذلك في الصناعة البتروكيماوية، ومواد البناء فإن الدراسات والهندسة المتعلقة بمواد البناء والطاقة نجد مشاركة الرأسمال الوطني يمثل على التوالي 50%، 80%.

إن شكل الشركات المختلطة ساعد تدخل الشركات الأجنبية ذات التجربة في الميادين التي تقل فيها القدرات التكنولوجية المحلية وافتقاد التجربة كما هو في ميدان البحث واستغلال المحروقات، ويبدو أن هذا الشكل ساعد على تنمية القدرات التكنولوجية المحلية والقدرات الخاصة بالتدخل في حالة التقليل من عد هذه الشركات إلى مستوى أدنى في الساعة الراهنة، والمؤسسات الجزائرية التي تتعاون فيما بينها هي التي تحل محل الشركات الأجنبية وتقوم بمهامها.

ويمكن اعتبار أن هذا الشكل في ميدان الاستغلال في المحروقات ناجحا بالرغم من فشله في قطاعات أخرى.

6-4/ الأشكال العمومية للاستيراد:

رأينا أن الشركات المختلطة هي شكل من استيراد التكنولوجيا المستعملة من طرف القطاع العام، وهناك اشكال أخرى يمكن استعمالها كشراء التراخيص الصناعية.

7/ المراحل الحاسمة لاستيراد التكنولوجيا:

7-1/ المناقصة الدولية L appel d offre international:

وهي عملية مستعملة خاصة في القطاع العمومي عندما يتعلق الأمر بالحصول على التكنولوجيا وهي تشكل محاولة من طرف المشتري للتكنولوجيا للعب ورقة المنافسة في الأسواق الدولية نظرا لوسائل الإعلام القليلة التي يمتلكها في هذا المستوى.

أيضا تعتبر طريقة التي من خلالها يحاول مقتني التكنولوجيا أن يحول نظر لبعض المؤسسات الأجنبية التي تتقدم للمنافسة على أنها الوحيدة التي تقدم خدماتها.

7-2/ **إجراءات التفاوض:**

في إجراءات التفاوض التي تتم بين الشركات المختارة والمقتني للتكنولوجيا، وعن وضعية الجانبين غالبا ما تكون مختلفة، وأن علاقات القوة غالبا ما تكون في جهة عارض التكنولوجيا، ومن أجل فهم إجراءات التفاوض يبدو من الضروري تقييم وضعية الجانبين[1].

8/ الإستثمارات الجديدة في الجزائر لعام 2004 :

عرفت سنة 2004 مقارنة مع السنة السابقة لها زيادة مقدرة بـــ 18% في التسجيل بالسجل التجاري مجموع 209257 سجلا تتوزع كالتالي:

1- انشاء 120380 مؤسسة جديدة:

- 107866 شخص طبيعي Personnes Physiques تمثل نسبة 89%

[1] - **F.Z. OUFRIHA – A. DJAFLAT –<u>industrialisation et transfert de technologie dans les pays en développement</u> – le cas de l'Algérie- O PU – PARIS –P100**

- 12494 شخص معنوي Personnes Morales وتمثل نسبة 14%، وقد تم شطب من السجل التجاري 91% يمثلون أشخاص طبيعين 31421 منهم قام بتعديل للنشاط. تتوزع التسجيلات حسب الجهات كالتالي:

- منطقة الوسط 34%
- منطقة الشرق 32%
- منطقة الغرب 21%
- منطقة الجنوب 10%

تمثل ولاية الجزائر لوحدها 13,4% من مجموع المسجلين لعام 2004 أما ولاية سطيف وقسنطينة ووهران فلا تمثل إلا نسبة 4% فقط أما بالنسبة للقطاعات المعنية بالتسجيل فهي:

التجارة 63%، باقي الخدمات 22%، الإنتاج الصناعي 6% [1].

وتعليقا على الأرقام السابقة يلاحظ أن وتيرة أنشاء مؤسسات في إطار الإستثمارات الوطنية والأجنبية يسير بوتيرة بطيئة جدا نظرا لعدة عوامل منها الأمنية، إذ عرفت العشرية الأخيرة حالة اللاأمن التي عرقلت كثيرا دخول الإستثمار الأجنبية وعطلت أيضا الإستثمارات الوطنية الخاصة. يضاف إليها الجو الإستثماري العام المتمثل في بطء الإجراءات الإدارية والبنكية. كل هذا كان عائقا للمستثميرين إلا ماتقدمه الأرقام السابقة حول إنشاء 120380 مؤسسة جديدة سنة 2004 كان لقطاع التجارة النصيب الأكبر منها بنسبة 63% ثم قطاع الخدمات بنسبة 22%، وقد جاءت النسبة عامة هكذا دون تحديد نوع الخدمات، ويأتي قطاع الصناعة بنسبة ضعيفة لاتتعدى 6%، وهذا مالا يشجع إطلاقا على إمتصاص البطالة بخلق فرص جديدة في قطاع الصناعة.

أما في مايتعلق بالتوزيع الجغرافي لهذه الإستثمارات فيلاحظ أن منطقة الوسط تمثل نسبة83% من توطن هذه الإستثمارات الجديدة فهي منطقة جذب للإستثمار لتوفر عوامل التوطن فيها كالنقل واليد العاملة والأسواق وغيرها. تليها منطقة الشرق بنسبة 32% وبنسبة أقل منطقة الغرب بنسبة 21% فيما لم تستفد منطقة الجنوب إلا بنسبة 10%.

---

[1] - **www.mppi.dz**

9/ إشكالية التكنولوجيا والتشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إن هذا الموضوع غالبا ما يطرح بشكل هزلي وساخر، ومثار جدل، ويمكن هنا أن نطرح بالمناسبة المخطط الميكانيكي Schéma Mécanique الذي يربط التكنولوجيا بالبطالة مع تمثيل هذا مبدئيا بابتكارات العمليات وآثارها الإنتاجية في العمل.

في الحقيقة فإن من بين الأشكال المختلفة للابتكارات، فإن العديد منها تساهم في إيجاد أسواق جديدة ومنها توفر النشاط والشغل، والاخرى تساعد على الحفاظ على الحد الاقصى لمناصب الشغل، وهنا فإن منطق الاقتصاد الموجه يقتضي ذلك، وفي حالة غيابه فإن إعادة التوطن للصناعات Délocalisation تظهر بقوة.

منذ عقدين من الزمن فإن أثر التكنولوجيات الجديدة على طرق الإنتاج Modes de production أدت إلى الحديث عن المرونة Fexibilité وتشكل إحدى المداخل المهمة في تحليل التكنولوجيا والشغل.

ويظهر ان مفهوم المرونة -عن حق أو باطل- à tort ou raison غالبا ما يرتبط بفكرة الوحدة الصغيرة للإنتاج échelon décentralisé de gestion وهي من جانب المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة PME إعادة الحفاظ على مناصب الشغل، وخلق مناصب شغل أخرى أيضا، ومنه تظهر أهمية إيضاح هذا الجانب من مجموع علاقاته:

- ما هو أثر التكنولوجيات الجديدة (والطرق الجديدة للتسيير) على فعالية إعادة الحفاظ على مناصب الشغل، وخلق مناصب شغل أخرى أيضا، ومنه تظهر أهمية إيضاح هذا الجانب من مجموع علاقاته:

- ما هو أثر التكنولوجيات الجديدة (والطرق الجديدة للتسيير) على فعالية Performance المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلى تنميتها بالنسبة إلى المنظمات ذات الحجم الكبير، وعلى تسيير الموارد البشرية.

- بأي طريقة: الإمكانية التقنية والحتمية الاقتصادية للمرونة تفضل المؤسسة الصغيرة، وما هي أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعنية بذلك[1]؟

- ما مفهوم المرونة: هل هي ذات طبيعية تكنولوجية أو تنظيمية؟

---

[1] **-Bernard Haudville- <u>Technologie et performance économique</u>- économica- Paris 1995. P 409.**

- هل أن مشكلة التكنولوجيا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطرح كابتكار Innovation أو كتحديث وعصرنة؟

- كيف نقيم أثر التحديث أو العصرنة واشكال الابتكار على الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة[1].

كل هذه الاسئلة تمثل بحق برنامج للبحث، ولا نطرح هنا للإجابة الكاملة على كل شيء، إننا نركز أساسا على العلاقة التي تربط التكنولوجيا بالتشغيل من خلال بعض الخصائص caractéristiques الخاصة بتطور أشكال Modes الإنتاج والتسيير: البحث عن المرونة، الأشكال الجديدة للإدماج Intégration "وعصرنة" المؤسسات التقليدية.

إن الجزء الأول في هذا المقام سينصب على دراسة العلاقة بين الحجم والنتائج، والثانية هي البحث عن تعريف دقيق ومضبوط للمؤسسات الصغيرة والمتوسطةPME، وفي الأخير البحث في العلاقة بين تكنولوجيا/تشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا عن طريق استبدال السياق التحليلي للمؤسسات الكبرى الذي يأخذ بعين الاعتبار كعنصر تفسيري مهمFacteur explicatif essentiel .

الحجم – المرونة- النتائج (الفعالية) Taille- flexibilité- performance

إن تاريخ أنظمة الإنتاج يظهر الأهمية المتنامية للمرونة التي تفهم في عمومها كشكل من الاستراتيجية الهيكلية مثال ذلك عندما نتكلم عن المرونة الدينامية كهدف مسيطر والذي تتمركز حوله الأهداف الاخرى للمنشأة الكبرى، فإن درجة التكيف وبالتالي نتائج المؤسسات (المنشآت) الكبرى ترتبط أكثر فأكثر بقدرتها على الاندماج المتناسق للعناصر الهيكلية المختلفة والمعقدة. بالمرور على ميزان أو قياس "فوري" للإنتاجية إلى التخصص المرن.

إن مشكلة الإنتاجية لا تتلاشى ولكنها تدمج في اتفاق استراتيجي معقد، في هذا السياق الجديد فإن المؤسسة تسعى بقوة للاستجابة في الوقت المناسب وذلك بتقديم النوعية الجيدة الممكنة بالتناسب مع حاجيات الزبائن وهكذا يمكن تقديم الفكرة العامة لمرونة المؤسسة الكبرى: ضرورة اللامركزية – المعلومة- لتخفيض عبء التداخل الوظيفي وإيجاد التسيير الجاد للموارد البشرية إلخ ... في حالة منظمة ذات حجم كبير لابد من

---

[1] - IBID P 410.

إيلاء الاهتمام -بوجه خاص- لمسألة الإدماج- بمعنى التنسيق في المجال الإعلامي وفي إتخاذ القرارات – الأشخاص- مشاكل- التسيير...

10/ تطبيقات التكنولوجيا الوسيطة:

إن التكنولوجيا الوسيطة ليست ذات تطبيقات عالمية، هناك منتوجات ذات مواصفات عالية هي نتاج خاص للصناعة العصرية، وأنه لا يمكن أن تنتج إلا بالصناعة العصرية، وهذه المنتوجات ليست بالضرورة موجهة للاحتياجات الأولى للفقراء الذين هم بحاجة إلى منتوجات بسيطة- مواد بناء- ألبسة- أدوات منزلية- وتجهيزات زراعية- وبحاجة إلى مردودية عالية من منتوجهم الزراعي، في كثير من الجهات هناك إحساس بالحاجة الماسة للأشجار والمياه واماكن تخزين المنتوجات. إن كثيرا من المزارعين يبحثون عن المزايا للشروع في العمليات الأولى لتحويل منتوجاتهم، وهذه ميادين للعمل المثالي فيما يخص التكنولوجيا الوسيطة أو المتوسطة.

يمكن إيجاد العديد من التطبيقات الطموحة وهنا وجب الأخذ بمثالين تضمنهما تقرير حديث:

الأول: ذو سمة التوجه الحالي (مشجع من طرف العديد من الحكومات الإفريقية والآسيوية وأمريكا اللاتينية) التي تنوي الحصول على معامل تكرير البترول على اراضيها رغم ضيق أسواقها، وهذا ضمن المؤسسات الدولية، وتصور معامل تكرير ذات حجم صغير ذات استثمار ضعيف بوحدة وذات قدرة إجمالية بحوالي 5000 إلى 30000 برميل/يوميا، وهذه الوحدات هي ذات فعالية وغير مكلفة مقارنة بمعامل كبيرة والتي تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة.

الثاني: وهو يتصف بمعامل "المفتاح في اليد الذي يتجه إلى إنتاج الأمونياك (محلول النشادر) صممت أخيرا ومعدة للاسواق الصغيرة، فحسب بعض المعطيات الأولية فإن تكلفة الاستثمار بالطن والمقدرة بستين طن في اليوم- تصل إلى 30000 دولار، أما الوحدة ذات التصميم الحالي وذات قدرة 100 طن يوميا (رقم ضعيف لمعمل عصري) يتطلب استثمارا بحوالي 50000 دولار للطن...

إن النجاح الحقيقي يكمن في تراكم المهارات الدقيقة في الاستعمالات المختلفة الممكنة، وأن التطبيقات الحالية في الصناعة الحديثة ليست إلا إحداها، إن تنمية

التكنولوجيا المتوسطة تدل على "فتح" أصيل لأقاليم جديدة، أين نكون معفيين من تكاليف مدهشة، ومن تعقيدات طرق الإنتاج الموجهة للتقليل من كلفة اليد العاملة، وإبعاد بعض المهام، واين تكون التكنولوجيا مكيفة وملائمة لمجتمعات تعاني من الاستفادة الممكنة منها.

إذا أردنا تحويل المصلحة الرسمية والشعبية لهذه المشاريع العظيمة وتحديدها للاحتياجات الحقيقية للفقراء يمكن حينئذ ربح المعركة[1].

إن دراسة التكنولوجيا المتوسطة الموجودة اليوم تظهر أننا نملك معارف وخبرات وبهذا نضع الجميع ضمن هذا الإطار ويمكن أن نتصور بسرعة كبيرة مشاريع جديدة من أجل طمر الثغرات.

لقد وضع البروفيسور جاد جيل GADGIL من (معهد العلوم السياسية والاقتصادية في بونا POONA) مداخل لتنمية التكنولوجيا المتوسطة:

- إحدى هذه المداخل يمكن أن يكون انطلاقامن التقنيات المتوفرة في الصناعة التقليدية، واستعمال المعارف والتقنيات المتطورة من أجل تحويلها ببصيرة، وكل تحويل في هذه التقنيات المتوفرة يشترط فيه الحفاظ على بعض من عناصر التجهيزات والاتجاهات والعمليات المتاحة، إن عمليات التطوير للتكنولوجيا التقليدية ذات أهمية كبرى وبخاصة بالنسبة للمرحلة الانتقالية التي خلالها لابد من التدخل لتفادي تزايد البطالة التقنية chômage technique .

- مدخل آخر ينطلق من التكنولوجيا المتطورة والتي تكيف بخاصة التكنولوجيا المتوسطة (...) ففي بعض الحالات تنطلق العملية بفهم تكييف التكنولوجيا للظروف المحلية الخاصة كما هو الحال فيما يخص الوقود أو الطاقة المتوفرة (..).

- أما المدخل الثالث: يتضمن توجيه التجارب والبحوث بطريقة لمحاولة تاسيس تكنولوجيا وسيطة، ويستوجب على رجل العلم والتقني أن يحددا ما هي حدود الشروط الاقتصادية والتكاليف النسبية لرأسمال واليد العاملة[2] (...)

إن "مرافقة" البروفيسور جاد جيل لا تتوقف هنا: "إن الأشخاص المكلفين بالعلوم التطبيقية في المخابر الوطنية والمعاهد التقنية، وأقسام الجامعات الكبرى لابد أن يولوا

---

[1] - **IBID P 194.**
[2] - **IBID P 195.**

اهتمامهم لهذا العمل، وأن التطور في التكنولوجيا المتقدمة في كل الميادين سيستمر إيجابيا في البلدان المتطورة وأن الملاءمة adaptation والضبط ajustement التي تطالب بهما الهند لا تتحصل عليهما، ولها حظوظ قليلة في باقي البلدان لذلك لابد أن نولي لها أسبقية الأسبقيات في خططنا.

إن التكنولوجيا المتوسطة يجب أن تصبح اهتمامنا الوطني وليست كما هي الحال الآن قطاعا مهملا خاصا بعدد قليل من الاختصاصيين المهمشين".

أخيرا يمكن أن نصل إلى خلاصة كالتالي:

1/ أن الثنائية الاقتصادية Dualisme économique التي تتسم بها الدول النامية ستدوم في المستقبل المنظور وان القطاع الحديث لا يكون بمقدوره أن يكون شاملا.

2/ إذا لم يستطع القطاع الحديث أن يبذل جهدا للنمو فإنه سيستمر في التفكك وهذا التفكك يترجم بالبطالة الجماعية والنزوح الجماعي نحو المناطق الحضرية وهذا يؤدي إلى " تسمم" الحياة الاقتصادية للقطاع الحديث.

3/ لا يمكن مساعدة الفقراء إلا إذا أخذ بعين الاعتبار وضع الحدود المفروضة لذلك عن طريق التكنولوجيا المتوسطة.

4/ ضرورة وضع برامج وطنية ودولية لتنمية التكنولوجيا المتوسطة القادرة على ترقية التشغيل الكامل في البلدان النامية.[1]

---

[1] - IBID P 196.

11/ أثـــار التكنـــولوجيا

11-1/ الأثار العامة:

11-1-1/ بانتشار التكنولوجيا بدأ النظام الاسري في التاثر تدريجيا وذلك بفقدان ما يسمى الاسرة الصناعية لوظيفتها الإنتاجية ونتيجة اكتشاف الآلية وتوسع نطاق التكنولوجيا- بعد أن كانت الأسرة الصناعية يستخدم افرادها الآلات البدائية في تصنيع منتجاتهم: وبهذا فقدت الاسرة الصناعية جزء من عمليات التعاون بين اعضائها.

11-1-2/ أدت التكنولوجيا بالمرأة للخروج إلى العمل بعدما كانت تشارك الرجل في العمل بالبيت مع قيامها في نفس الوقت بالأعباء المنزلية والتربوية، وبخروجها إلى العمل تقلص دورها المنزلي والتربوي بالبيت فكان اللجوء إلى المربيات أو دور الحضانة والرضاعة الاصطناعية مما يؤدي إلى التفكك الاسري والهزال الصحي والانحلال والانحراف...

11-1-3/ أدت التكنولوجيا الإنتاجية إلى اختلاط الرجال والنساء من اسر مختلفة داخل مجتمع المصنع ما أدى إلى التفكك الاسري نتيجة اختلاط الجنسين، وزيادة حالات الضياع ...[1]

11-1-4/ أن التقدم التكنولوجي السريع في العصر الحديث أدى إلى تغير جذري وشامل في النظام الاقتصادي من حيث الملكية وذلك بانتقال سمة الفردية إليها بعد أن كانت جماعية، وكبر حجم المنشآت الصناعية مع تعقيد في العملية الإنتاجية وظهور ظاهرة التخصص وتقسيم العمل وظهور مراكز القوة الاقتصادية والتي اصبحت بدورها تسيطر على تشكيل مختلف السياسات الحكومية والإدارية.[2]

أما من حيث المشكلات الرئيسية الناجحة عن التكنولوجيا بصفة عامة فيمكن ذكرها في الآتي:

1- كان العمل اليدوي أو النصف آلي يتطلب أعدادا كبيرة وشاملة في التخصصات والفنيات، وعلى قدر كبير من التدريب والخبرة العملية من الأيدي العاملة، إلا ان انتشار

---

[1]- جبارة عطية جبارة- <u>الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي</u>- دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر- الاسكندرية- مصر-2001 ص ص 126-127.

[2]- نفس المرجع السابق ص 127.

الآلية automatisme في العملية الإنتاجية أدى إلى انتشار البطالة تدريجيا مع ما صاحب هذا في الزيادات السكانية وكثافتها، وكان نتيجة التوترات والمشكلات والصراعات كمشاكل اجتماعية أساسية ذات أبعاد خطيرة في مسيرة المجتمعات نحو التكامل والتوازن والتماسك.[1]

- حققت التكنولوجيا أهم أهدافها في تحمل الجزء الأكبر من العمل دون إجهاد على العاملين إذ لا يقوم العاملين إلا بجزئيات صغيرة من المهام الإنتاجية، إلا أن ذلك أدى إلى فقدان المهارات الكبيرة لدى العاملين.[2]

- أدى التقدم التكنولوجي إلى وضع تنظيم بيروقراطي نتيجة تعقد العلاقات وصعوبة الاتصالات، فكان لزاما أن تنظم الأمور الإدارية في تسلسل تنظيمي متدرج الأدوار والمراكز وأدى تطبيق ذلك كله إلى العديد من السلبيات والتوترات التي حالت دون تحقيق الأهداف الموضوعة أو المرسومة وهذه السلبيات تتدرج ضمن مستويات ثلاثة:

أ/ أن البيروقراطية هي مجموعة الإجراءات الروتينية تتجسد في شكل سلوكيات تفرض قيودا على السلوك البيروقراطي الرشيد يؤدي إلى تعطيل المصالح وضياع الحقوق واستلابها.

ب/ أن السلطة المركزية غالبا ما تكون فردية، وهذا ما يؤدي إلى صراعات بين أطراف داخل التنظيم، يؤثر على كفاءة التنظيم البيروقراطي في الوصول للأهداف المنوطة به. مما جعل طريقة الاستيعاب والتحصيل ممكنة في اي وقت، مما أثر على الجيل الجديد أن يصرف نظره عن المتابعة المستمرة ويضيع وقت فراغه فيما لا يفيد حتى أصبحت أزمة دخلت مجال التوترات الاجتماعية[3].

11-1-5/ فرضت العلوم الحديثة نفسها على التعليم واصبحت هناك نزعة نحو التجديد وهدم القديم، والرغبة على تغيير القيم المتأصلة والمبنية على أسس أخلاقية معينة إلى مفاهيم أخرى وصلت ببعض المجتمعات إلى حد الضياع ولعل الحرية كقيمة خير دليل على ذلك.[4]

---

[1]- **نفس المرجع السابق، ص 128.**
[2]- **نفس المرجع السابق، ص 129.**
[3]- **المرجع السابق،ص 130.**
[4]- **المرجع نفسه ، ص 134.**

التأثير الإجتماعي للتكنولوجيا عند أوجبرن:

تعد دراسة أوجبرن الشهيرة عن "التأثير الاجتماعي للتكنولوجيا" وما يعرف بالفجوة الثقافية إحدى الدراسات الهامة التي وضع فيها أوجبرن ما يسمى بسوسيولوجيا الاختراع Sociologie des invention حيث أثار بوضوح لاهمية تأثير الوسط الاجتماعي على ظهور الاختراعات مع تحليله لطبيعة الثقافة أو الحاجات الثقافية التي تعتبر "أم الاختراع".

إن تحليلات أوجبرن فيما سماه بسوسيولوجيا الاختراع تحمل استخداماته للمفاهيم والتصورات الاقتصادية، خاصة أنه حلل طبيعة الاختراعات وصنفها إلى نوعين متمايزين هي الاختراعات التكنولوجية والاختراعات الاجتماعية، أما المفاهيم والتصورات الاقتصادية الأخرى التي استخدمها في تحليلاته في هذا المجال مثل الشركة القابضة* Holding company والاستثمار الحالي والبيع بالتقسيط وغير ذلك من المفاهيم والتصورات المتعددة، وحاول أوجبرن أن يحلل ظاهرة الاختراعات وعلاقتها بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة، وتكشف تصورات أوجبرن واستخدامه للاختراعات الاجتماعية أحد الأفكار التي استعارها من ماكس فيبر من تحليلاته في علم الاجتماع الاقتصادي.[1]

بالإضافة على تاثره بثورستاين فبلن لأن المدرسة المؤسساتية التي أسهمت في تطوير مجال علم الاجتماع الاقتصادي وركزت كثيرا على العلاقة بين التغير والتكنولوجيا والبناء الاجتماعي والثقافي في المجتمع، كما استطاع فبلن أن يحلل مدى تاثر التكنولوجيا في حدوث فوارق اجتماعية (طبقية) واعتبار التكنولوجيا عنصرا أساسيا من عناصر الامتيازات الطبقية، وامتدت تلك الافكار بعد ذلك عن التطورية التكنولوجية عند فبلن إلى أوجبرن التي طورها في فكرته العامة عن التخلف الثقافي، واستخدمها كذلك علماء آخرون أمثال بارنز Barens وستيوارت شابين* S.Chapin .[2]

***الحياة الاقتصادية في الجزائر عرفت كذلك مفهوم الشركات القابضة، وجاء استعمال هذا المفهوم نتيجة للإصلاحات التي عرفتها المؤسسة الصناعية الجزائرية عموما ، وكان ذلك نتيجة للأزمة الاقتصادية الخانقة التي مرت بها وكذلك لضغوط المؤسسات المالية الدولية من جهة أخرى بحيث ضمت العديد من الشركات في شركة قابضة واحدة.**

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمن- علم الاتجتماع الاقتصادي- دار المعرفة الجامعية – الاسكندرية- مصر- 1999- ص 162.

*** تعقيب: لعل تحليل فبلن عن تأثير التكنولوجيا وإحداث فوارق اجتماعية طبقية له ما يؤكده في واقعنا الاجتماعي، بحيث أن الاستفادة من التكنولوجيا أو تحديدا من المنتجات التكنولوجية يعود في المقام الأول للطبقة الغنية، في المجتمع ويقل عند باقي الطبقات والفئات على اعتبار أنها لا تملك المال اللازم لاقتناء هذه المنتجات.**

[2]- نفس المرجع السابق ص 163.

11-2/ أثر الشركات المتعددة الجنسيات في العمالة أو التشغيل:

إن دخول الشركات المتعددة الجنسيات إلى عالم اقتصاد دول العالم النامي كقناة من قنوات نقل التكنولوجيا عن طريقها، وإسهامها في التنمية الاقتصادية سواء عن طريق الاستثمار المباشر أو عن طريق الشراكة مع الشركات الوطنية العمومية أو الخاصة أدى الى ظهور الكثير من التحاليل حول دور هذه الشركات والتي تتضمن مجموعة من الحقائق الإيجابية والسلبية عليها: ويمكن إيجاز كل ذلك فيمايلي:

دور الشركات المتعددة الجنسيات في التنمية التكنولوجية:

تعتبر الشركات المتعددة الجنسيات من أهم الوسائل التي تسهم في عمليات نقل التكنولوجيا إلى الدول النامية، وتعمل على تحديث القدرات التكنولوجية والمهارات الإدارية الموجودة وما يعرف بـــKnow- How في القطاعات الإنتاجية المختلفة.

تشير تقارير منظمة العمل الدولية إلى إسهامات الشركات المتعددة الجنسيات في مجال العمل والعمالة والأجور والتي تعتبر تعزيزا لعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية فقد بلغت جملة توظيف هذه الشركات في دول العالم 13-14 مليون عامل خلال السبعينات بلغ نصيب الدول النامية 26% والدول المتقدمة 74% وحسب هذا التقدير فإن نصيب الدول النامية يصل إلى 3.5 مليون وظيفة. وخلال الثمانينات أشار أحد تقارير ILO إلى أن حجم العمالة في الدول النامية التي أسهمت بها الشركات المتعددة الجنسيات بلغ 4 مليون وظيفة.[1]

كشفت التحاليل الخاصة بإسهام الشركات المتعددة الجنسيات في العمالة عدم وجود توازن بين توزيع الاستثمارات الأجنبية في العالم فحسب تقديرات 1990 أن 30 مليار دولار فقط تعد مجموع نصيب الدول النامية من 200 مليار دولار إجمالي حجم الاستثمارات على المستوى العالمي الامر الذي يؤدي إلى خلل في حجم الفوائد والإيجابيات التي تتركها الشركات المتعددة الجنسيات.

إن غياب الإحصائيات الدقيقة لحجم العمالة للشركات المتعددة الجنسيات يعد أحد المشكلات التي تواجه هذه الشركات وتقييم إسهاماتها بصورة واقعية، وإن كانت تشير الإحصاءات السابقة إلى ما يعرف بحجم العمالة المباشرة emploi direct (العمالة

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمن- مرجع سابق- ص 239.

المستخدمة مباشرة في المصانع ووحدات الإنتاج) مع العمالة غير المباشرة emploi indirect (المعاملات المختلفة ونشاطاتها مع الشركات الوطنية والأجنبية الأخرى في نفس الدول المضيفة لها).[1]

غير أن إسهامات الشركات المتعددة الجنسيات في هذين المجالين نقل التكنولوجيا والعمالة ضئيل جدا، إذ تعمل هذه الشركات على استمرارية وجود الاقتصاد المزدوج مع خلق نوع من اللامساواة في توزيع الدخل في المناطق الجغرافية في الدول النامية، وتعمل على توسيع الهوة بين مستويات الدخل والأجور داخل البلد الواحد، وتعمل الشركات المتعددة الجنسيات بواسطة قوتها الاقتصادية على تغيير السياسات الحكومية وتوجيهها بعيدا عن المسار الحقيقي للتنمية بحيث تمارس العديد من الضغوط الاقتصادية لتعديل السياسات الاقتصادية فتحصل على سبيل المثال على خدمات العمل والطاقة بأقل الأسعار وهذا ما يؤثر على العائد الاجتماعي.[2]

11-4/ الآثار الخاصة للتكنولوجيا على المنظمة:

11-4-1/ أثر التكنولوجيا في سلوك المنظمة:

تعددت آراء الباحثين والمتخصصين في تحديد آثار التكنولوجيا وبرز اتجاهان رئيسيان: الأول يؤكد على الآثار الإيجابية على الإنسان والبيئة، فيما يميل الثاني إلى تأكيد الآثار السلبية.

أما فيما يخص آثارها على الإنسان في المنظمة فقد كان كارل ماركس أول من أشار على ذلك عندما نقد الرأسمالية ثم جاء بعده ماكس فيبر وميللرMiller ليعدلوا بعض الجوانب التي أتى بها كارل ماركس، ومعالجة المشكلات المثارة حول انعزال الفرد عاطفيا* بسبب آثار التكنولوجيا وضعف العلاقات الاجتماعية بين الأفراد.

ويمكن إيضاح بعض آثار التكنولوجيا في سلوك المنظمة والفرد فيمايلي:

- أن التكنولوجيا تقيد توزيع المهام والعمل بين الأفراد والجماعات.

---

[1]- نفس المرجع السابق ص 240.

[2]- نفس المرجع السابق ص 242.

* إشاة الكاتب إلى الانعزال العاطفي عند كارل ماركس عولج في نظريته عن التكنولوجيا بشكل تفصيلي، ولمعرفة ذلك يمكن الرجوع إلى فصل النظريات الاجتماعية المعالجة للبعد التكنولوجي وتحديدا النظرية التكنولوجيا للتاريخ عند كارل ماركس في موضوع الاغتراب ويمكن الرجوع أيضا على:

H.B.Acton. ce que Marx a vraiment dit- édition Marabout université- 1973.

- تسهم التكنولوجيا في إيجاد شبكات للاتصال وتحددها بما يحقق التلاحم المنظمي بأقصى كفاءة وفاعلية.

- تسهم التكنولوجيا في إيجاد الظروف الفيزيقية الملائمة للعمل بما يحقق أعلى درجات الكفاءة في الأداء.

- تسهم التكنولوجيا في رفع كفاءة أداء الأفراد من حيث السرعة بتقليص ضياع الجهد البشري والمالي والمادي.[1]

12/ انعكاسات التكنولوجيا على التشغيل:

1- إن استبدال العمل الإنساني بالتكنولوجيا (المعدات والآلات والأنظمة) أدى إلى تحول اجتماعي حيث أن المجتمعات التي كانت تستند على تعبئة قوى العمل أصبحت الآن تستند على التعبئة الاختيارية والنوعية لقوى العمل. هذه الوضعية تؤدي الى تفاقم ظاهرة البطالة التي هي نتاج تسيير البنية الاقتصادية[2].

إن العلاقة السببية بين التطور التقني والبطالة بديهية حيث أن الآلة تقضي على الشغل محليا وعلى المدى القصير وهذا أدى إلى الكثير من الصراعات عبر التاريخ ذلك أن التطور التقني يمثل وجهان: أنه شريك لأفكار النمو –الراحة -ونوعية المعيشة، لكنه في وجه أخر يرتبط بمفاهيم: الاضطرابات -عدم الاستقرار- البطالة... ولابد من التذكير أن الآلة كانت ممنوعة من الاستعمال في فرنسا حتى سنة 1684، ومهن Vaucanson أحرقت في عام 1744 وجون كاي John Kay مخترع السفينة الشراعية اغتيل في إنجلترا، وجاكار Jacquard مخترع مهنة النسيج والذي ألغى عملية السحب هدد بالقتل غرقا وفي 1831 هاجم ألفا شخص من سكان ليون معمل بسانت إتيان لحرق الآلات[3].

2- اهتزاز التوازن القديم بين ثقافة الواقع وثقافة القيمة كما أوضح ذلك كروبر Kroeber بحيث يمكن لمكونات الواقع في الثقافة أن تستعار بسهولة وبسرعة أكثر من مكونات القيمة في الثقافة لذلك فغالبا ما يتخلف قبول ثقافة القيمة بينما ما تقبل ثقافة الواقع

[1]- خليل محمد حسن الشماع- خضير كاظم محمود- <u>نظرية المنظمة</u>- دار المسيرة- عمان-الأردن- 200-ص.ص 340-341

[2] - Marc –Henry SOULET – <u>le travail, nouvelle question sociale</u> – édition universitaires Fribourg- suisse – 1999.

[3] - Guy AZNAR –<u>emploi le grand mutation</u> – hachette – Paris – France- 1998 –PP 21-22.

بسرعة. إذ أن ارتباط المجتمع عاطفيا بقيمه الثقافية ومقاومته لأي عنصر أجنبيا أحد أسباب هذا التخلف... ولتوضيح ذلك نأخذ على سبيل المثال نظام المصانع الذي جاء من الغرب إلى الشرق الأوسط حيث نجد أن استخدام كل الأجهزة الفنية وتعلم كل المهارات والحيل في الصناعة لن يضمن عمل المصنع بالدقة والكفاءة والثقة التي توصل إليها الغرب طالما أن الاتجاه المضاد للعمل اليدوي مازال موجودا ولم يتم الاعتراف بقيمة العمل والعامل[1].

3- إن التوجه الحالي هو استبدال الشغل بالمعرفة La tendance est au remplacement du travail par le savoir كمصدر إنتاجي للابتكار وهذا يؤدي إلى أن وظيفة رأس المال لابد أن يعاد التفكير فيها[2].

4- التحول من أخلاق العمل إلى ثقافة النشاط وهو العبور من مرجعية دينية واجتماعية إلى مرجعية الكفاءة. إن ثقافة النشاط تساهم في وضع فئات مهنية تسلسلية جديدة لكل من يتحصل على تكوين تأهيلي أو حاصل على دبلوم والذي باستطاعته أن يدمج في الفئة العادية CDI وبعد ها يأتي الذين لا يمكنهم إلا الحصول على شغل مؤقت وفي المرتبة الثالثة الذين يستندون من الشبكة الاجتماعية مقابل أداء بعض الخدمات[3].

إن بعض الاقتصاد الاجتماعي هو المحدد لآليات التشغيل وصفته، فبعد أن كان الشغل كاملا plein emploi في النظام الاشتراكي أصبح الآن بفعل التحولات إلى اقتصاد السوق جزئيا temps partiel وبعد أن كان ذلك قارا أصبح الآن لفترة محدودة وبتعاقد هذا كله من انعكاسات اقتصاد السوق على الشغل

13/ التكنولوجيا البديلة:

يرى شوماخر في كتابة « الصغير هو الجميل» Small is beautiful أن ملامح التكنولوجيا البديلة هي البساطة – الرخص- والصغر وبعدها عن العنف.

إن مدخل شوماخر يختلف كثيرا عن الاتجاه نحو الإنتاج واسع النطاق والذي يأخذ به كثير من علماء اقتصاد التنمية، فالتكنولوجيا الوسيطة تهتم بالنمو الاقتصادي ولكن في صورة تتلاءم مع الحاجات الفعلية للإنسان، والتي تهتم بالتلاؤم مع الحجم العقلي للإنسان

1- كمال التابعي –مرجع سابق – ص 192

2 - Nadir MAAROUF –le travail en question- L'Harmatton – Paris –France -1996-P30.

3 -IBID PP 45-46.

فالإنسان صغير لذلك فالصغير هو الجميل فبدلا من الإنتاج واسع النطاق والذي يحتوي على أثار مدمرة وضارة للإيكولوجيا يقترح شوماخر تكنولوجيا للإنتاج بواسطة الجماهير ويرى أن أهم ملامح التكنولوجيا البديلة:-

- تؤدي نوع من الانتشار واللامركزية بما يتلاءم وقوانين الايكولوجيا، ومن صفاتها أيضا أنها معتدلة في استخدامها للمواد النادرة وتصمم لخدمة الإنسان، بدلا من أن تجعله خادما لها. وقد أطلق عليها التكنولوجيا الوسيطة لتوضح أنها أكثر تطورا من التكنولوجيا البدائية. يحث شوماخر على تنمية المشروعات الصناعية ويحدد مظاهرها في الأتي:

- أن تنشأ مواقع العمل في مواقع تعيش فيها الناس
- أن لا تكون من نوع الذي يحتاج موقعه لرأسمال كبير أو استيراد مكلف.
- أن تكون الوسائل الفنية للإنتاج بسيطة، وبالتالي تقلل الحاجة لمهارة عالية.
- التركيز على المواد المحلية في الإنتاج، على توجيه هذا الأخير إلى الاستهلاك المحلي.

إن شوماخر من خلال عرضه للتكنولوجيا البديلة يشارك الاشتراكيين الشعبيين في نقد الرأسمالية دون التحمس للقضاء عليها بثورة راديكالية، أن يقدم حلا وسطا يتسم بدرجة من السيطرة على توجيه الإنتاج الرأسمالي، ويقترح على الشركات الصناعية الضخمة أن تسمح بـــ 50% من رأسمالها كنوع من الملكية العامة يشارك فيها الناس من خلال ما يطلق عليه «المجالس الاجتماعية» المشكلة من جماعات محلية تعين من أعضاء الاتحادات المهنية، والعاملين وغيرهم من أعضاء المجتمع المحلي، الذين يستخدمون عائد حصتهم من أجل الاستثمار «الاحتياجات الاجتماعية الحيوية» للمجتمع المحلي، إن هذا الأسلوب لا يمكن الاعتماد منه على القطاع الخاص وحده. ولن يكون هناك تعويض عن هذا التغيير الجزئي في الملكية، وبدلا من ذلك يجب على الشركات ألا تدفع أي ضرائب للدولة

إن رأي شوماخر ليس طوباويا أو مثاليا، حيث ظهرت أعمال جماعة تنمية التكنولوجيا الوسيطة (IDT6) حيث في كتاب اصدر ماك روبي Mac Robie بعنوان «الصغير ممكن» مع ظهور مراكز للبحث في كل أنحاء العالم تأخذه بمدخل شوماخر[1]

14/ العولمة والتكنولوجيا:

إن النظام الدولي الجديد الذي يطلق عليه البعض " العولمة" globalization أو mondialisation والذي يشمل رؤوس الأموال والتدفقات الرأسمالية والأسواق، أصبح يتصف بالعالمية ويعمل على التصدع السريع للنظام العالمي السابق .

وبداية يمكن التعرض لمفاهيم العولمة –ولو بإيجاز- من خلال تعرض الباحثين والعلماء والمفكرين وتحديدهم مفاهيم العولمة والتي جاءت متعارضة أحيانا ومتفقة أحيانا أخرى وفيما يلي بعض هذه المفاهيم:

1/ العولمة حركة تهدف إلى تحطيم الحواجز الجغرافية والجمركية وتسهيل نقل الرأسمالية عبر العالم كسوق كونية.

2/ العولمة هي انفتاح الحدود الاقتصادية الرأسمالية بتوسيع حقل نشاطها ليعم العالم بأسره.

3/ العولمة هي التحول العميق للإنسانية جمعاء تحت هيمنة دول المركز وسيادة نظام عالمي للتبادل غير المتكافئ.

4/ العولمة هي الانتشار الواسع للمبيعات والإنتاج وعمليات التصنيع مما يشكل إعادة التقسيم الدولي للعمل.[2]

5/ العولمة عملية تصبح بموجبها الأسواق والإنتاج في الدول المختلفة تعتمد كل منها على الآخر بشكل متزايد بسبب ديناميات التجارة في السلع والخدمات وتدفق رأس المال والتكنولوجيا.

---

[1]- أندرو وبستر –مدخل إلى علم اجتماع التنمية- مرجع سابق ص ص 285-286

[2]- جبارة عطية جبارة- مرجع سبق ذكره، ص 250.

إن مفهوم العولمة لا يمكن تحديده بشكل تجريدي وفي ألفاظ معينة ذلك أنها عملية مستمرة تتسم بالديمومة بحيث يمكن ملاحظتها والتعامل معها من خلال مؤشرات عديدة منها الكمي ومنها الكيفي في كافة مجالات الحياة.[1]

14-1/ إيجابيات العولمة:

1- التعاون بين جنس البشر وهدم الهوة بين من يملك ومن لا يملك.

2- التقارب بين ذوي التخصص الواحد في عدة دول وبخاصة في المجال الصناعي من خلال قيام الشركات المتعددة الجنسيات.

3- المساعدة في تحقيق الرفاهية وذلك بفتح جميع الأبواب لتحقيق أنماط الإشباع المختلفة دون التقيد بالحدود أو بإيديولوجيا معينة.[2]

14-2/ أبعاد التكنولوجيا:

1- تحديد الأسواق وإزالة القيود المفروضة عليها.

2- خصخصة (خوصصة) الأصول.

3- تخلي الدولة عن بعض الوظائف في مجالات الرعاية الاجتماعية على الخصوص.

4- نشر التكنولوجيا.

5- التوزيع العابر للحدود للإنتاج الصناعي.

6- الاستثمار الأجنبي المباشر.

7- تكامل أسواق رؤوس الأموال.[3]

14-3/ سلبيات العولمة:

1- إن فتح الحدود وحرية التنقل حسب المصلحة الشخصية للأفراد تجعلهم يقيمون في البلد الذي يحققون مآربهم منه ويفقدون بذلك الوطن والقومية والانتماء بحيث تنشأ

---

[1]- **نفس المرجع السابق ، ص 251.**
[2]- **المرجع السابق، ص 252.**
[3]- **المرجع السابق ، ص 253.**

أجيالا تحمل السمات الثقافية الجديدة، وبذلك تكون العولمة قد نجحت في القضاء على القومية والانتماء والشخصية الوطنية.

2- القضاء على الثقافة الوطنية واستبدالها بالثقافة العالمية .

3- هيمنة المركز على العالم والسيطرة عليه يجعل العالم قرية واحدة كما يحلو لدعاة العولمة التغني بهذا الشعار ويتمثل في السيطرة على الأسواق المحلية لتوزيع منتجاته وزيادة أرباحه.

4- تعمل العولمة على تهميش الأنظمة المحلية.

5- المناداة بالخصخصة، ورفع الدولة يدها على مقدرات الإنتاج والخدمات، وبالتالي الاستغناء عن العمالة الزائدة مما يؤدي إلى الزيادة في البطالة وما ينجر عنها من الجريمة والانحراف...

6- أن المستفيد الأول من العولمة هي المجتمعات الغنية إذ أن الفائض من إنتاجها يسوق في المجتمعات المتخلفة فتزداد أرباحها، أما المجتمعات المتخلفة فستظل على حالها أو تزداد سوء نتيجة فشل مخططاتها.[1]

وتعقيبا على ما ورد سابقا حول سلبيات العولمة، والوقوف على وجه التحديد عن النقطة الخامسة، وهي تصب في اهتمامات البحث حول ما يثار عن التحولات الاقتصادية ورفع يد الدولة عن الاستثمارات الصناعية مع وجه الخصوص بالمناداة بالخصخصة بل بتفعيل ذلك وغلق المؤسسات العمومية (المفلسة) كل هذا يجعل الوضيعة الاجتماعية تتدهور، إذ تؤدي إلى الزيادة في البطالة عن طريق تسريح العمال، وعدم إيجاد فرص عمل للشباب العاطل والذي يبحث عن فرصة عمل لأول مرة كما هو الشأن لخريجي الجامعات وغيرهم، ومن هنا وجب الحذر من الآثار السلبية للعولمة والحذر من تقبل هذه الأفكار برمتها.

---

[1]- المرجع السابق، ص 255.

الفصل الرابع

قضايا التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق

تمهيد

01 مفهوم الحرفة والمهنة

02 المكانة الاجتماعية للعمل

03 أهمية الشغل

04 المهن وعلاقات العمل عبر مراحل الإنتاج الصناعي

05 البناء المهني والبناء الاجتماعي

06 التكنولوجيا والبناء المهني المعاصر

07 التغير التكنولوجي ومستقبل التشغيل والمهن

08 التكنولوجيا وعملية العمل

09 الأشغال المختلفة للبطالة

10 ميزان القوى العاملة

11 الخصائص الرئيسية للبطالة في الجزائر

12 الطرق الثلاثة لحل أزمة التشغيل

13 اختيار أسلوب الإنتاج الملائم

14 البرامج النوعية التي تتيح التشغيل

15 التقدم في مجال التنمية

16 الصناعة الجزائرية حقائق وآفاق

17 تطوير المؤسسة

17-1 الكفاءة والفعالية

18 آليات تطوير المؤسسات الصناعية

18-1 التدريب والتكوين وأهميتها

18-2 عوامل عمليات الحراك الاجتماعي العمودي

18-3 تحسين متطلبات الأداء (شروط العمل)

18-4 فعالية الاتصال

18-5 مبادئ الاتصال الفعال

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض قضايا التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق وذلك من خلال الربط بين التكنولوجيا والتشغيل من جهة والوقوف حول حقائق القوى العاملة في الجزائر، ومعالجة أزمة البطالة مع إظهار خصائصها الرئيسية والتطرق إلى البرامج النوعية التي تتيح التشغيل من جهة ثانية، كل هذا سيقدم على المستوى الوطني.

أما على مستوى المؤسسة فيعالج هذا الفصل قضايا المهن وعلاقتها بالتكنولوجيا ومستقبل التشغيل والمهن وربطها بالتطورات التكنولوجيا والاقتصادية والوقوف عند مستقبل مؤسسة الصناعية الجزائرية والبحث عن الكفاءة والفاعلية لمواجهة تحديات التحولات الحاصلة الآن بحيث تبقى المؤسسة الإنتاجية العمومية صامدة وقادرة على المنافسة متى توفرت الشروط الموضوعية للانطلاقة الحقيقية والمتمثلة في تطوير أساليب الإنتاج: المناهج والأدوات والتدريب والتكوين وتطوير الأداء وطرق العمل وتطوير أساليب الاتصال والمشاركة.

1- مفهوم الحرفة والمهنة:

إن الحرفي هو ذلك الشخص المالك لوسائل الإنتاج (ورشة، أدوات، ألآلات بدائية) والعامل في آن واحد يشتري مواده الأولية وينجز عملا عبر الطلبات المقدمة له ويتكلف بالبيع بدون تدخل وسطاء، وهو بذلك يتحمل وظيفة التسيير والإنتاج والتسويق*. هناك في وقتنا الحاضر مهن يدوية (إسكافي، قفال، مرصص...) يشتغلون بصفة مستقلة في المهن الحرة (طبيب، محامي، معماري) يمثلون استمرارية لهذه القاعدة[1].

غير أن هذه الصورة للحرفية التي شكلت نظاما رئيسيا للإنتاج، سرعان ما طرأت عليها تغيرات جديدة جعلت عالم الشغل يضبط قواعد العمل بدءا من انفصال رأس المال والعمل **La séparation du capital et du travail**، وانفصال التكوين عن العمل أيضا، ويعني كل هذا أن أنظمة الإنتاج الحرفية لم تبق لوحدها تضمن النشاط الاقتصادي، بل ظهرت أنظمة أخرى بشكل يجعل صفة التكامل بين هذه الأنشطة ضرورية.

إن محور المعالجة هنا ينصب على كيفيات تأثير الأنظمة الإنتاجية على الحرف بشكل خاص داخل التنظمات الصناعية تحديدا.

فالمهنة هي: "الأعمال التي تتطلب معرفة متخصصة، ومهارة مكتسبة لا عن طريق الخبرة وحدها بل عن طريق الدراسة النظرية التي يختبر مقدار تحصيلها بامتحانات جامعية أو في معاهد معتمدة"[2].

فالمهنة كمفهوم صاحب ظهور ظاهرة تقسيم العمل الموضح بالفكرة التقليدية القائلة: صناعة دبوس الحياكة، ومسمار الحداد وملبس العمال، فبفضل تقسيم العمل بإمكان ثماني عشرة عاملا أن يتعاونوا لينتجوا مائة مرة ما ينتجه كل واحد منهم إذا اشتغل بانفراد، ونفس الشيء للحداد المتخصص في صناعة المسامير يصنع في يوم عمل أضعاف ما يصنعه الحداد العادي[3].

***هناك تداخل بين مفهومي الحرفة والعمل حينما نطلع على ماكتب حول المهن والعمل، إذ ورد في مرجع للسيد بدوي بعنوان "علم الاجتماع الاقتصادي" أن هناك تعريف جزئي للعمل يستند على صيغة الإنسان الصانع، وهذا التعريف هو أن العمل مجموعة من أوجه النشاط التي يمارسها الإنسان على المادة ويستخدم في ذلك ذهنه وعضلاته كما يستخدم الأدوات والآلات ، وهذا النشاط يؤثر على الإنسان ويطورها (ص291).**

[1] **Marcelle Stroo Bants -Sociologie du travail- Nathan université-Paris-1993,pp10-11**

[2] **نخبة من الأساتذة المتخصصين- معجم العلوم الاجتماعية- الهيئة المصرية العامة للكتاب-القاهرة –مصر- 1975، ص 578.**

[3] **السيد بدوي- علم الاجتماع الاقتصادي - دار غريب للنشر والطباعة-القاهرة-مصر- ص.ص38-40**

لفهم ظاهرة تقسيم العمل لابد من ذكر التعبير المضاد وهو وحدة العمل[1] والرجوع بذلك إلى الحرفية التي تتصف بأن محتوى العمل (وحدة العمل) فيها كاملا بمعنى أن الحرفي يتكفل بإنجاز كافة الأنشطة في العمل الواحد بينما تتكفل مجموعة من العمال بالأنشطة المكونة للعمل وهذا أخذا بمبدأ تقسيم العمل وما ينجر عليه من تجزئة أو تفتيت للمهام والأنشطة ويفقد العمل بذلك محتواه الكامل وهذا هو جوهر الاختلاف بين الحرفة والمهنة.

2- المكانة الاجتماعية للعمل عند ابن خلدون:

ربط ابن خلدون المكانة الاجتماعية لقيمة العمل بتحديد المكانة الاجتماعية للعمل في خاصيتين هما:

1/ الناحية المادية:

يقول ابن خلدون :" الجاه مفيد للمال" لان صاحب المال والحظوة في جميع أصناف المعاش أكثر يسارا وثروة في فاقد الجاه والسبب في ذلك أن صاحب الجاه مخدوم بالأعمال يتقرب بها إليه في سبيل الحاجة على جاهه، و الناس معنيون له بأعمالهم في جميع حاجياته من ضروري أو حاجي أو كمالي فتحصل فيه الإعراض من العمل، يستعمل فيه الناس من غير عوض، فتتأكد قيم تلك الأعمال عليه فهو بين قيم للأعمال يكتسبها، و قيم أخرى تدعوه الضرورة إلى إخراجها فتتوفر عليه والأعمال لصاحب الجاه كثيرة فتفيد الغنى لأقرب وقت ويزداد مع الأيام يسارا و ثروة ...".

من النص السابق يتضح أن ابن خلدون يربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة التي يكتسبها الفرد من هذه القيمة، وهذا يعني أن الإنسان الذي يمتلك المال والثروة يكتسب جاها ومكانة في المجتمع ناتجة عن ملكيته للمال، وهذه المكانة لا يتمتع بها من لا يملك الثروة والمال، كما أن الناس يتقربون إلى صاحب الجاه بتقديم الخدمات التي يحتاجها ويتنافسون في أداء هذه الخدمات حتى ينالوا أكبر عائد مادي الذي يعود عليهم عن أدائهم لتلك الخدمات وإشباع حاجات صاحب الجاه بأنواعها الضرورية والكمالية، فحاجيات الإنسانية منها ما هو (حاجي) أي يحتاج إليه بالفطرة، ومنها ما هو ضروري يكفيه

---

[1] **نفس المرجع السابق، ص 425**

لإشباع حاجاته الأساسية ومنها ما هو كمالي ويعني ما هو زائد عن حاجاته من ترف ورفاهية وبذخ في العيش.

2/ الناحية المعنوية:

يقول ابن خلدون: "إن القائمين بأمور الدين من القضاء والفتيا والتدريس والإمامة والخطابة والأذان ونحو ذلك، لا تعظم ثرواتهم في الغالب والسبب في ذلك أن الكسب هو قيمة الأعمال، وأنها متفاوتة بحسب الحاجة إليها، فإذا كانت الأعمال ضرورية في العمران عامة البلوى به كانت قيمتها أعظم، وكانت الحاجة إليها اشد، وأهم هذه البضائع الدينية لا تضطر إليهم عامة الخلق، وإنما يحتاج إلى ما عندهم الخواص ممن أقبل على دينه، وإن احتيج من الفتيا والقضاء في الخصومات فليس على وجه الاضطرار والعموم، فيقع الاستغناء عن هؤلاء وفي الأكثر وإنما على نسبة الحاجة إليهم على النحو الذي قررناه لا يساويهم بأهل الشوكة، ولا بأهل الصنائع من حيث الدين و المراسيم الشرعية، وإنما يقسم بحسب عموم الحاجة إليهم وضرورة أهل العمران...

يتضح من النص السابق أن ابن خلدون يرى أن هناك من الأعمال من لا يتمتع القائمون بها بالثروة والجاه، ومن هذه الأعمال على وجه الخصوص الأعمال الدينية من العاملين في مجالات القضاء والفتوى والتشريع والتدريس والإمامة والخطابة والأذان، وهي الأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس ويتقاضون في مقابل عملهم أجرا محدودا لا يقارن بأجر من يعمل والذي يحصل عليه حين يعمل لدى أصحاب الجاه من الذين يمتلكون الثروة والنفوذ والسلطان ويتكالب الناس على خدمتهم، فإن من يعمل في مثل هذه الأعمال نوعية من البشر التي تتمسك بقيمها الدينية والخلقية، وعامة الناس لا تحتاج إلى خدماتهم فهي ليست ضرورية بالنسبة لهم، وهؤلاء لا يمتلكون إلا التمسك بمبادئهم وقيمهم الخلقية التي يعبر عنها ابن خلدون (ببضاعة الشرف) فهم يمتلكون عزة النفس ولا يتملقون ذوي الجاه والسلطان حتى ينالوا منهم حظا من الرزق، وهذه البضائع الشريفة أي الأعمال والمهن الشريفة تشتمل على أعمال الفكر والمجهود البدني لمصلحة الناس وإنكار ذواتهم ولا يسعهم ابتذال أنفسهم والحط من قدرتهم لأهل الدنيا ويرى أن هؤلاء لا تعظم ثرواتهم في الغالب.

ومعنى هذا أن الكسب والمال إذا كانا عنصرين هامين في تحديد المكانة الاجتماعية فإن أصحاب المهن الدينية لا يحتاج إلى عملهم سوى القلة الذين يؤمنون برسالتهم، ولهذا كان نصيبهم من الكسب ضئيلا[1] .

3- أهمية الشغل:

لقد حدد بتين وبيار Béthune et Ballard عدد من الفوائد للشغل منها- الحصول على المال- تقديم نشاط، وتقديم خبرة نوعية يومية، تقديم بنية زمنية للحياة اليومية، وتوسيع التفاعل الاجتماعي وتقديم هوية داخل المجتمع.

أما دبولو وسارشيلي Depolos et sarchielli فأكدا على أن الشغل أو العمل يساهم في بناء الهوية الاجتماعية، ويقوم ببناء الوقت اليومي le temps quotidien ، ويفرض على الإنسان أن يستثمر في سلسلة كاملة من الأنشطة.

أما جوهادا Johada فيقدم خمسة وظائف للشغل لدى الإنسان:

1- إن الشغل يفرض بنية زمنية لليوم، وللأسبوع...

2- إن الشغل يفرض تفاعلا وعلاقات وتقاسم تجارب بانتظام مع الأشخاص الآخرين خارج الأسرة النووية، وهذه العلاقات تربطه بالحقائق الاجتماعية وتثري المعارف المهنة والمتنوعة مع الأفراد، وتؤدي أيضا إلى تشكيل القواعد والمبادئ غير الرسمية وتقديم كذلك فرصة للدخول إلى مجال أوسع من التجارب والتي لا يمكن الوصول إليها بطرق أخرى.

3- إن الشغل يربط الأشخاص بأهداف وهذا يكون داخل المؤسسة مما يجعل تبعية العامل هنا أمرا واضحا.

4- أن الشغل هو المحدد لوضعية وهوية ومرتبة العامل في المجتمع.

5- يحث الشغل على النشاط: حيث يمثل الشغل فرصة للقيام بأفعال ذات آثار ظاهرة كإظهار القدرات والكفاءات لدى العامل.[2]

---

[1]- **كمال عبد الحميد الزيات –مرجع سابق- ص ص 21-24**

[2] **Martine Roques Mardaga- <u>sortir du chômage</u> 1995.pp.0-31**

4 - المهن وعلاقات العمل عبر مراحل الإنتاج الصناعي:

يذكر "**شنايدر**" **E.Schneider** أن الإنتاج الصناعي مر بثلاث مراحل وهي كالتالي:

أ- نظام الطوائف الحرفية.

ب- نظام الإنتاج المنزلي.

ج- نظام المصنع الحديث.

وجد النظام الأول في القرون الوسطى لدى طوائف النجارين والنساجين والصباغ والحدادين وغيرها من الحرف المختلفة، وأن البناء الاجتماعي الداخلي الذي هو شبكة من العلاقات الاجتماعية بين الأطراف الثلاثة المعلمون والصناع والصبيان، اتسم بالانسجام التام ويخلو من بذور الشقاق والبغضاء والاضطراب.

أما النشاط القائم عند هذه الطائفة، فهو النشاط الحرفي يقوم به العمال اليدويون في ورش ومصانع صغيرة منتشرة في المدن كما في الريف، وكانت الأسر غالبا ما تزاول الأنشطة الصناعية والزراعية على حد سواء، وكان أفراد الطائفة يزالون الحرف ويتوارثونها بتعليمها للصغار...

وهكذا نجد علاقات العمل في نظام الطوائف الحرفية علاقات وثيقة تؤدي إلى الترابط بين العامل وصاحب العمل[1].

أما بالنسبة لنظام الإنتاج المنزلي، فقد اتسم الإنتاج في هذه المرحلة بأنه كان محصورا داخل منازل العمال، وقد ظهر هذا النظام في القرن الثالث عشر في صناعة الصوف في بريطانيا وبلغ ذروته في القرنين الخامس عشر والثامن عشر.

أصبح العامل في ظل هذا النظام يمتلك عادة أدوات الإنتاج، وأحيانا يقوم التاجر بإعطائها له، كما يقوم التاجر بمد العامل بالمواد الأولية اللازمة الإنتاج، ويصبح له الحق في امتلاك هذا الإنتاج الذي يتم إنجاز في منزل العامل.

إن علاقات العمل في ظل نظام الإنتاج المنزلي كان يتفق ورغبات العمال في التحرر من القيود التي يفرضها عليهم أصحاب رؤوس الأموال، ويهيئ الفرص لمشاركة زوجات العمال وأولادهم في العمل الصناعي، وقد أوجد النظام الجديد هذا فئتين اجتماعيتين

---

[1] **طلعت إبراهيم لطفي – مرجع سابق- ص.ص38-40.**

ترتبطان بروابط رسمية ذات طابع نفعي بحت، فالفئة الأولى وهي التجار يهمها أن تقوم الفئة الثانية (العمال) بالإنتاج في اقصر وقت وبأقل أجر ممكن، وبهذا تحولت العلاقة العائلية التي كانت سائدة في نظام الطوائف الحرفي إلى علاقة تعاقدية Contractuelle ذات طابع رسمي[1].

أما بالنسبة لنظام المصنع الحديث: ظهر هذا النظام بقيام الثورة الصناعية في أوروبا في القرن الثامن عشر حيث بدأت الصناعات اليدوية في الانقراض تديجيا، وحاول أرباب العمل التحكم في كميات الإنتاج بطريق متعددة كان يفصل مكان العمل " المنزل" الذي اعتمد عليه في السابق كمكان للعمل واستبدل بالمصنع حيث يجمع العمال للعمل معا في مكان واحد.

إن الشكل الجديد للإنتاج يختلف عن الشكلين السابقين حيث أصبحت وسائل الإنتاج ملكا لصاحب العمل، بالإضافة إلى امتلاكه لمكان العمل والمواد الأولية، مع إدخال الآلية والقوة الميكانيكية التي لم تستعمل في النظامين السابقين.

إن نظام المصنع الحديث تطور بحيث تعدى الصورة التي عرف بها في بداية الثورة الصناعية (القرن الثامن عشر) ذلك أن المصنع الحديث اتسع في حجمة وازداد إنتاجه وأبعدت الصلة بين أصحاب العمل والعمال، وكثرت الخلافات وظهر التناقض في الصالح الخاصة... وظهر المظهر الجماعي لعلاقات العمل وكان ظهورها الحقيقي في منتصف القرن التاسع عشر واصبح العامل لا يطلب الأجر مقابل عمله فحسب بل يطالب بعلاقات عمل تربطه بأفراد مجتمع المصنع، وتعدت هذه الفكرة نظام المصنع حيث أخذت صفة دولية وذلك بإنشاء منظمة العمل الدولية[2].

5- البناء المهني والبناء الاجتماعي:

هناك اتجاه في التغير الذي يمس البناء المهني، وذلك بالتحول من نمط العمل الزراعي إلى العمل الصناعي والخدماتي.

إن إحصائيات السكان في الدول المتقدمة تشير لنمو في التحول نحو العمل الصناعي والخدماتي يفوق بكثير اتجاه التغير في الدول النامية.

---

[1] **نفس المرجع السابق، ص41-42**
[2] **المرجع السابق، ص.ص43-44.**

أما خارج نطاق العمل الصناعي، اتجهت ظواهر التحول في البناء المهني بالتزايد نحو أنشطة الخدمات التي تحدد الإطار العام للحياة المهنية، أصبحت مهن الخدمات تحتل مكانا بارزا في بلدان آسيا وإفريقيا، والتي مازالت تضم نسبة عالية من العمالة الزراعية حيث تشير الإحصائيات أن نسبة العمالة الزراعية في الدول النامية تمثل 68.8% وتمثل العمالة الصناعية فيها 36% بينما مهن الخدمات 41.5%.

ترتبط الأنشطة المهنية بالتغيرات التي تحدث داخل البناء الاجتماعي، فكل مرحلة من مراحل البناء تتطلب مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة، وهذه الأنشطة تختلف في مرحلة ما قبل نمو المجتمع التي تغير في قيم وأوضاع الحياة المهنية، وتؤدي إلى تغيير الأنشطة المهنية للأفراد والجماعات[1].

لا تستمر الأوضاع المهنية داخل البناء الاجتماعي على حالة واحدة من الثبات والاستقرار، فما يلاحظ هو حدوث الكثير من ظواهر التبدل والتغير في البناء الاجتماعي ووضعه الإيكولوجي، وهذا ما يعني أن هناك قوى معينة تؤثر في تشكيل نمط الحياة المهنية والبناء المهني، وهناك قوى تغير في هذه الأنماط ومن وضعها المميز، وهناك من القوى ما يسير في كلا الاتجاهين[2].

وقد اهتمت الدراسات السوسيولوجية للمهن بدراسة ظواهر الحراك المهني من خلال دراسة ظاهرة الهجرة من المجتمعات الريفية إلى المجتمعات الحضرية والصناعية حيث توفر فرص العمل والطموح إلى التدرج إلى المستويات الأعلى[3].[*]

إذا كان هناك علاقة بين التغيرات الحاصلة في البناء الاجتماعي والتحولات في البناء المهني بشكل عام، نتيجة إدخال متغيرات جديدة في مجالات العمل والتكنولوجيا فإن التنظيم الاجتماعي للعمل على وجه الخصوص يطرأ عليه تغيرا حيث أكدت دراسة "**تريست**" "**وبامفورت**" على التغيرات التي تحدث على التنظيم الاجتماعي للعمل في مناجم الفحم البريطانية، فقد تغير نظام العمل التقليدي الذي كان متبعا في استخراج الفحم باستخدام الآلات والأدوات الجديدة التي تساعد على استخدام الفحم على نطاق واسع،

---

[1] كمال عبد الحميد الزيات –مرجع سابق- ص.ص 208-209.
[2] نفس المرجع السابق ص239.
[3] المرجع السابق ص 240.
[*] إذا كانت هذه قاعدة بالنسبة للبلدان المتقدمة فإنها لا تنطبق على حالة بلدان العالم الثالث أين يلاحظ أن الهجرة تصبح نزوحا وإمكانية الحراك المهني تتلاشي مع اصطدام من يستقر بالمدن بالواقع حيث لا فرص للعمل ولا إمكانية للطموح والتدرج إلى مستويات أعلى.

وبتطبيق الطريقة التكنولوجية ما بين 1920-1930 صاحب التغير التكنولوجي تفتيت للأعمال بأن يصبح كل عامل يقوم بدور روتيني محدد لا يتطلب قدرا كبيرا من المهارة وصاحب ذلك تفكك للجماعات الاجتماعية غير الرسمية التي كانت قائمة على أساس نظام العمل الجماعي التقليدي وحلت محلها الجماعات الرسمية الخاضعة للنظام الرسمي البيروقراطي[1].

نستخلص مما سبق أن التغيرات في البناء الاجتماعي، وفي البناء المهني أدت على تفكيك المهارات، والتي تعد من الركائز الأساسية للقدرات الشخصية أو الذاتية للعاملين، وإحدى مظاهر الشعور بالفخر والاعتزاز لدى العاملين، مما قد يصيب العاملين بالإحباط.

إن تأثير التكنولوجيا في البناء المهني جعل العمل بشكله الحالي خاليا –إلى حد كبير- من مضامينه (محتواه) التي كان يتسم بها قبل انتشار التكنولوجيا حيث أن المهن كانت تتصف بالحرفية الكاملة ومحتوى العمل كاملا تتجسد فيه القدرات الجسمانية والعقلية مع المهارة المكتسبة بالتدريب والتكوين والممارسة الفعلية.

6- التكنولوجيا والبناء المهني المعاصر:

يحمل البناء المهني المعاصر خاصتين هما:

1/ أن المهنة تحتمل مكانها داخل تنظيمات مهنية تحدد مجالاتها وإيديولوجيتها، وما يرتبط بها من أنشطة اجتماعية مختلفة.

2/ أن المهن المعاصرة تعتمد على المهارة والمعرفة أكثر من اعتمادها على القوة الجسمية.

إن التحول في البناء المهني المعاصر يرجع إلى انتشار التكنولوجيا التي سهلت سبل الحياة المعيشية للإنسان وغيرت خصائص البناء المهني الذي كان قائما على العمل العضلي (الجسماني) – إلى العمل العقلي القائم على الفكر والتخطيط والإشراف الفني.

لقد ارتبطت ظواهر التغير في البناء المهني بتبدل الإنتاج من الإنتاج الحرفي إلى الإنتاج الأولي، وفي هذا يقول "**أدرسون**" : " إن كل مهنة وجدت مكانها في مجتمع محلي، وكل عامل وجد مكانه في حرفة". وهكذا ربطت حرفة الإنسان بالبناء الاجتماعي، مع

---

[1] **طلعت إبراهيم لطفي- مرجع سابق - ص91.**

وجود درجات اجتماعية لكل طائفة حرفية، وأدت عملية التنشئة المهنية إلى تكوين النشء لممارسة المهنة التي تمتهنها الجماعة، ولم تكن هناك حرية للأفراد للقيام بأعمال أخرى، وهذه الفترة تمثل صورة الاستقرار الاجتماعي[1].

غير أن مظاهر الاستقرار لم تدم طويلا نتيجة حدوث تغيرات وانتشار أفكار مختلفة داخل النسق الاجتماعي تعبر عن عدم الرضا في النسق الاجتماعي القائم.

إن الحرفة لم تكن مستقرة وهذا أدى إلى وجود متغيرات كبيرة في المهارة والأنشطة بين أفراد المجتمع الواحد لا تتفق مع الأوضاع المهنية السائدة في النسق الاجتماعي.

فمع بداية الثورة الصناعية، بدأ العامل يرتبط بالآلة وبرزت الحاجة إلى تدريب العمال مع متطلبات العمل الصناعي هذه الحاجة "التدريب" التي لم تكن مطلوبة سابقا في الأعمال الحرفية، وهذا الوضع الجديد انعكس على أنماط الحياة الاجتماعية بحيث تغيرت الأدوار المهنية التي كانت تقوم بها التنظيمات القائمة على التوارث، وحلت محلها تنظيمات مهنية متخصصة في مجال العمل الصناعي[2].

رغم التحول في المهن إلا أن هناك العديد من المهن القديمة بقيت مستمرة أو قائمة حتى وإن أدخلت فيها بعض الأدوات، فمهنة الإسكافي بقيت حتى في المجتمعات المتحضرة، ومهنة الخباز الحرفي بقيت كذلك بالرغم من منافسة مخابز المساحات الكبرى Hypermarché في الدول المتقدمة فرنسا وألمانيا وغيرهما، بل الأكثر من ذلك أن الخبازين في فرنسا طالبوا بالقانون الخاص statut particulier الذي يحميهم من منافسة المساحات الكبرى.

لقد لعبت التكنولوجيا على تجزئة المهن وأصبح العامل لا يقوم إلا بجزء ضيق في العملية الإنتاجية كعمليات الجمع Assemblage في نظام سلسلة الإنتاج، وهذا ما أدى إلى اغتراب العمال حسب تعبير كارل ماركس، وهذا ما يعتبر إحدى المظاهر السلبية لإدخال التكنولوجيا في أنظمة الإنتاج.

ورغم كل ذلك فإن التوجه الحالي يدعو إلى تخصيب المهن حسب تعبير الأستاذ أحمد خطابي، وفي هذا الصدد يقولMullet: أن التكنولوجيا المتطورة أدمجت المهام* المختلفة

[1] كمال عبد الحميد الزيات – مرجع سابق – ص.ص205-206.
[2] نفس المرجع السابق ص.ص206- 207.
*** يتكون الأداء من مجموعة المهام التي يؤديها العامل يوميا ، أسبوعيا، شهريا وسنويا بالإضافة إلى المهام العارضة.**

والمنعزلة في عملية واحدة وبهذا عاكس الاتجاه نحو تجزئة المهن وتحطيم المهارات قصد السيطرة عليها، وجعلت العمال ينجزون مهام روتينية بدون حد في المعارف حول عملية الإنتاج[1].

---

[1] أحمد خطابي – إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل – ثقافة المؤسسة – مركز البحث في الأنثروبولوجيا الثقافية – ص31.

ويمكن إيضاح ذلك حسب الجدول التالي:

جدول (2) يبين تقييم المستوى التكنولوجي للورشة:

	صناعة المنتجات البسيطة		**صناعة المنتجات المعقدة**	
	الإنتاج بالوحدة	***الإنتاج بالسلسلة***	الإنتاج بالوحدة	**الإنتاج بالسلسلة**
تأهيل المستخدمين	مهم	ضعيف	مهم	ضعيف أو أعلى من المتوسط
أهمية التقنيات ووسائل الإنتاج المستخدمة	ضعيف	مهم	مهم	مهم
المستوى التكنولوجي	أعلى في مستوى التأهيل	في مستوى أعلى لتقنيات الإنتاج المستخدمة	أعلى في مستوى التأهيل وفي الوسائل المستخدمة	أعلى أو أعلى كثيرا في مستوى التقنيات والوسائل المستعملة في الإنتاج
آثارها على محتوى العمل	حرفية وعمل كامل ومهم	العمل بالسلسلة يقدم فائدة أو اهتماما أقل	عمل بمستوى تقني عال يقدم اهتماما كثيرا (العمل بالمخابر)	تجزئة أو تفتيت العمل والمهام إلى مهام بسيطة في زمن قصير واهتمام محدود
التأطير	غير موجود	التأطير للانضباط في العمل ومساعدة تقنية بسيطة	قليلا من التأطير للانضباط في العمل ومساعدة تقنية مهمة	تأطير مهم ومساعدة تقنية مهمة

Source: Lue. Boyer-précis d’organisation et de gestion de la production-édition d’organisation -Paris- p.p442.443

إذا أخذ بعين الاعتبار جانب التأهيل كعنصر رئيسي للقدرة المهنية نجد أن الصناعات التي تعتمد على الإنتاج بالسلسلة لا تحتاج إلى تأهيل قوي للعاملين بمعنى أن الآلة حلت محل العامل في عمليات الأداء، بحيث أصبح العنصر البشري لا يتدخل إلا قليلا، على عكس ذلك في الصناعة التي تعتمد على الإنتاج بالوحدة حيث يلاحظ أن جانب التأهيل مهم وهو ما يعني أن هناك اعتمادا رئيسيا على القدرات الخاصة للعاملين، واعتمادا اقل على الآلة.

بالنسبة للتقنيات ووسائل الإنتاج المستخدمة في العملية الإنتاجية فإنها في الحالات التالية:

- حالة صناعة المنتوجات المعقدة: الإنتاج بالوحدة، الإنتاج بالسلسلة، نظرا لكون صناعة المنتوجات المعقدة تحتاج إلى استعمال المعدات ولآلات والتجهيزات سواء أكان الإنتاج بالوحدة أو بالسلسلة.

- حالة صناعة المنتوجات البسيطة: الإنتاج بالسلسلة تغليب استعمال الآلة، وتقليل من تدخل العامل. على عكس من ذلك نجد أن الإنتاج بالوحدة فيتم فيه تغليب تدخل العامل وتقليل من تدخل الآلة.

فيما يخص المستوى التكنولوجي فإنه يرتفع في الإنتاج بالسلسلة في الصناعة المنتوجات المعقدة (الآلات والأجهزة والمعدات + البرامج والطرق والأساليب)، أما في الإنتاج بالوحدة: حالة صناعة المنتوجات المعقدة فإنه يراعي هنا أن يكون تأهيل العاملين في المستوى التكنولوجي بحيث يكون غالبا يتماشى مع مستوى التكنولوجيا المستعملة أو المستخدمة في الوسائل.

في صناعة المنتوجات البسيطة والإنتاج بالوحدة فإن المستوى التكنولوجي يكون عاليا عند تأهيل العاملين بمعنى إعطاء المعارف العلمية والتكنولوجية للعمال عند التأهيل، بينما يكون ضعيفا على مستوى الآلات والمعدات المستخدمة، بمعنى آخر أن هناك اعتمادا يكاد يكون كليا على القدرات والمهارات الشخصية للعاملين: على العكس من ذلك يكون المستوى التكنولوجي عاليا في الوسائل المستخدمة في حالة الإنتاج بالسلسلة في صناعة المنتوجات البسيطة.

أما فيما يخص أثر التكنولوجيا على محتوى العمل، فيلاحظ أن في حالة صناعة المنتوجات المعقدة والإنتاج بالوحدة أن العامل يقدم جهدا بمستوى تقني عالي، واهتماما كبيرا في أدائه، على العكس من ذلك في حالة صناعة المنتوجات المعقدة والإنتاج بالوحدة يلاحظ أن هناك تجزئة للعمل ومهام العامل بسيطة مع اهتمام أقل في أدائه.

أما في صناعة المنتوجات البسيطة والإنتاج بالوحدة فيلاحظ هنا الحرفية التامة والعمل الكامل على اعتبار أن العامل يعتمد في أدائه على القدرات الشخصية: العقلية منها والجسدية وروح المبادرة والابتكار...، هذه الصفات التي تنعدم في حالة صناعة المنتوجات البسيطة والإنتاج بالسلسلة حيث تجزئة المهام وسيطرة الرتابة في الأداء مما يؤدي إلى ضعف الاهتمام لدى العامل، بالأداء على وجه خاص والعمل على وجه عام.

7- التغير التكنولوجي ومستقبل التشغيل والمهن:

إن التغير التكنولوجي يؤدي إلى تغيير أشكال وبنية المؤسسات التي تلجأ إلى التركيز حول نواة ضيقة من العاملين الدائمين. أما البقية الأخرى من العاملين فيعتبرون عمالا متعاقدين بعقود محدودة، وأن هذه المؤسسات تلجأ في الجانب الثاني الى المقاولات بالباطن[*] sous traitants، وبهذا فإن العمل يخرج من إطاره أو مكانه التقليدي داخل المؤسسة. وينظم وفق منطق الشبكة وهكذا مجموعة كبيرة من المؤسسات خزانا للمرونة flexibilité والإنتاجية productivité ، وذلك بتفضيل العمل خارج مراكزها وتحول هذه المؤسسات التكاليف الثابتة للعمال الدائم، على تكاليف متغيرة، وذلك بشراء الخدمات prestation de service خارج المؤسسة، هذه الظاهرة التي ستولد ديناميكية جديدة للعمل المستقل وتؤدي إلى إنشاء مؤسسات فردية صغيرة.

إن الثورة التكنولوجية، وظهور المؤسسات الجديدة يؤديان إلى ولادة مشروع مجتمع يتلاشي فيه العمل الدائم، emploi permanent ويحل مكانه العمل المتحرك emploi mobile والمتقطع intermittent والمتنوع[1] diversifié .

---

[*] يشير مفهوم المقاولة بالباطن sous traitants شكل المؤسسة التي تختص في إنتاج قطع محددة تزود بها المؤسسة أو المؤسسات الصناعية الأخرى للقيام بعمليات التجمع وإنتاج المنتوج النهائي والأمثلة متنوعة في هذا المجال كما هو الشأن في الصناعات المكانيكية حالة صناعة السيارات فالقطع التي تتكون منها السيارة ليست بالضرورة من إنتاج شركة واحدة وإنما تساهم فيها شركات أو مؤسسات صناعية متنوعة.

[1] **Guy Aznar –<u>emploi le grand mutation</u>- hachette –Paris -France- 1998.pp.27.28**

إذا كان ما قدم -بحسب التصور الغربي- يلاءم الواقع الاقتصادي والاجتماعي لهذه المجتمعات، فإن ما يطرح في بيئات المجتمعات النامية يكاد يكون غير ملائم لبيئتها على اعتبار أن المؤسسات لا تمتلك القدرة المالية والبشرية لإحداث التغير التكنولوجي المطلوب من جهة، ومن جهة ثانية فإن الثقافة المؤسساتية في البلدان النامية لم تصل بعد إلى النضج المطلوب في تشكيل بيئة اقتصادية تفرض على الواقع الاقتصادي أن يشجع على إنشاء مقاولات بالباطن، وعليه فإن الطرح السابق للتغير التكنولوجي وعلاقته بالتشغيل لا يمكن أن يتحقق إلا في بيئات متقدمة تكنولوجيا.

8- التكنولوجيا وعملية العمل:

هناك دراستان أكدتا أهمية التكنولوجيا في تحديد بناء التنظيم وتشكيل عملية العمل.

الدراسة الأولى لـــ وودوارد أجريت على مائة من الشركات في إيكس بالاهتمام في البحث عن العلاقة بين الأداء الإداري الناجح والبناء التنظيمي، فأدخلت هذه الدراسة متغير التكنولوجيا في الاعتبار، وما يتعلق بتأثيراتها على الاختلافات الموجودة في خصائص نطاق التحكم داخل هذه الشركات وعدد المستويات في التدرج الهرمي والمدى الذي تصل إليها الاتصالات اللفظية أو المكتوبة.

لقد تم فحص هذه الشركات في ضوء موقعها على مقياس درجة تعقيد تكنولوجيا الإنتاج (مقياس يتدرج من الوحدة وكمية الإنتاج الصغيرة إلى الإنتاج بالجملة والوحدات الأكبر ثم إنتاج العملية) ونتيجة للفحص تبين أن التشكيلات البنائية المختلفة كانت تتلاءم مع درجات التكنولوجيا المتباينة، وهكذا قد يكون مناسبا القول أنه في شركة بيروكيماويات قد يظهر شكلا متدرجا طويلا وضيقا بينما قد يكون من المناسب في شركة لإنتاج عربات للأطفال أن يظهر تشكيلا مختصرا ولكنه أوسع.[1]

وبينما كان اهتمام وودوارد ينصب على تكنولوجيا العمليات، فإن تحليلات بيرو Perrow انصبت حول تكنولوجيا المواد، ويذهب إلى أن التنظيمات الإنتاجية تحاول الإقلاع من تنوع وتباين المواد الخام التي تقوم بتصنيعها، وعندما تكون المواد الخام ثابتة وغير متنوعة فإن التنظيم يكون قادرا على تحديد عملية العمل وأنشطة أعضائه بدرجة أكبر مما لو كانت المواد غير ثابتة ومتنوعة.

---

[1] **علي عبد الرزاق جلبي- علم الاجتماع الصناعي- دار المعرفة الجامعية- الاسكندرية- مصر 2003- ص ص 184-185**

ووقف بيرو من ناحية مركزية التكنولوجيا، وعبر عنه في صياغة تصورية أكثر اتساعا مما ذهب إليه الكتاب الآخرون، بحيث ركز على طبيعة المادة الخام التي يستعين بها التنظيم في عملياته سواء أكانت مادة حية كما في تنظيمات التعليم أو مادة رمزية كما في المؤسسات المالية أو مادة لا حياة فيها كما في عمليات التصنيع ، وهذه المادة الخام تختلف في إمكانية تنوعها، ومن ثم فإن عملية تشغيلها سوف تخلق مشكلات متباينة يتصدى لها البناء التنظيمي. وكلما كانت المادة أكثر روتينية في تشغيلها كلما كان البناء الرسمي المركزي هو البناء المناسب لها والعكس بالعكس.[1]

وإذا ما عدنا إلى طرح إشكاليات التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق والعلاقة بين التكنولوجيا والتشغيل نجد أن دراسة مؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل بحث وتقصي مهما للاقتصاديين الذين أولوا اهتماما وعناية خاصة به لما يقدمه كرهان في مشكلة البطالة بداية من الثمانينيات من القرن الماضي طرحة تساؤلين رئيسيين هل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في إيجاد فرص عمل ؟ وهل الديناميكية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إيجاد فرص العمل هي ديناميكية دائمة ؟ أم عبارة عن حلقة ظرفية فقط؟[2]

إن الأعمال التي جاءت في التسعينيات لم تجهل النقاشات السابقة (في الثمانينيات) وقد حاولت في مرات عديدة أن تضع النقاط الأخيرة للنقاشات بتقديم تحقيقات وأرقام تثبت أن المؤسسات والصغيرة والمتوسطة تساهم على المستوى العالمي في إيجاد فرص عمل دائمة . أما في ما يخص نوعية الشغل والتي هي موضوع قديم برز ثانية في الكثير من الأبحاث ويدور النقاش هنا حول العلاقة بين الكفاءة Performances والعصرنة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يعتبر كمفتاح للشغل.

إن العصرنة سلاح ذو حدين وبهذا فإن التساؤل ليس هل تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إيجاد فرص لشغل بل هل الابتكار Innovation ينشأ فرص العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

---

[1] **نفس المرجع السابق ص ص 185-186.**

[2] **- Bernard haudville & all –<u>technologie et performances économiques</u>- économica - paris – France-P423.**

إن النقاش حول الأتمتة وبالأخص إدخال التقنيات الجديدة في الإنتاج والتسيير يؤدي إلى التساؤل هل لهذه الابتكارات أثرا على عامل الشغل؟ وللإجابة على ذلك فإن دراسات الاقتصاد الكلي Etudes macroéconomiques دلت أن الإنتاجية لا تؤدي إلى البطالة[1]

أنه من الضروري –في جانب التكنولوجيا- ابتكار وتبني تكنولوجيات جديدة للبقاء على صفة المنافسة وتفادي لبعض العراقيل ويمكن لهذه المؤسسات أن تواجه قلة التناسب في ما يخص التجهيزات الجديدة ذات التكلفة المرتفعة والعاملين الأقل كفاية وتأهيل. إن الإجراءات التكنولوجية غالبا ما تعتبر ذات أولويات وذات دلالة على مستوى الورشات ما يجعل من عملية التدريب حتمية تهم جميع العاملين وأن الحاجة إلى ديناميكية لتدريب في إطار التطور التقني شيئا فشيئا عن طريق الخطأ والصواب وهذا الضمن اعتماد ثقافة تكنولوجية للمؤسسة .

9- الأشكال المختلفة للبطالة:

إن النظرية الاقتصادية بنت نموذجا يربط عرض العمل l'offre de travail بالبحث عن الدخل والطلب على إنتاجية العمل. إن العرض والطلب مرتبطان بمعدل الأجر Taux de salaire، ولكي يكون هناك توازن في سوق العمل يجب أن يكون تغير معدلات في الأجور، إما إذا كانت زيادة في عرض العمل فيجب بهذا المنطق أن تنخفض معدلات الأجور، ووجود هذه الوضعية تؤدي إلى ظهور البطالة، وهذا ما يسمى بالبطالة الكلاسيكية chômage classique[2].

ومع البطالة الكلاسيكية يلاحظ نوع آخر من البطالة البنيوية chômage structurel وهي التي تلاحظ عندما يحدث اللاتناسب بين التأهيل المهني واشتراطات المؤسسات في التأهيل المناسب لها.

أما الشكل الثالث من البطالة فهو البطالة الصدامية أو الخلافية chômage frictionnel ويظهر هذا الشكل عندما يسير سوق العمل بشكل سيء أي عندما يكون فيه شح في المعلومات حول الأماكن الشاغرة ولا يتوصل إلى معرفة هذه الأماكن أو

---

[1] **- IBID P423.**

[2] **- Beat Burgenneier – <u>la socio- économique</u>- économica -Paris-France- 1994 p.62**

المناصب، وفي حالات تكون فيها المؤسسات العمومية المختصة بالتشغيل غير ذات فعالية.

أما الشكل الرابع من البطالة فهي بطالة الأزمة الاقتصادية conjoncturel وهي تتسع كل مرة حين تلاحظ المؤسسات الإنتاجية انخفاضا على الطلب على منتجاتها وهذا الانخفاض يعزى إلى الطلب الكلي غير الكافي.[1]

إن التصنيف السابق لأشكال البطالة والذي وضع من طرف الاقتصاديين أهمل الشكل الخامس للبطالة والذي أصبح حاسما. وهذا الشكل مرتبط بالدافع الاقتصادي في ميدان العمل، وهذا ما جعل الاقتصاديين ومنهم إدمون مالانفو Edmond Malinvaud يلحون على أن الطرح الاقتصادي للبطالة يؤدي ضيق في تفسير لها. وروبر سولو Robert solow الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد ألح على محور خاص لسوق العمل يتمثل في ضرورة العدالة الاجتماعيةexigence de justice sociale ،وعلى هذا الأساس فإن أي مناقشة لازمة البطالة لابد أن تخضع للمعايير الاقتصادية مع إدماج الطرح الاجتماعي في الموضوع لإيجاد الحلول المناسبة لها.[2]

الجدول (3) يبين الأشكال المختلفة للبطالة والإجراءات الخاصة لمعالجة كل شكل:

شكل البطالة	الإجراء
كلاسيكي	تخفيض معدلات الأجور
بنيوي	التناسب الجيد بين التكوين المهني وتطوير الاحتياجات
الصدامي Frictionnel	تحسين أداء مصالح التشغيل
الاقتصادي conjoncturel	Stimulation de la demande globale
سوسيو اجتماعي	تحسين الدوافع غير اقتصادية

المصدر: **Beat Burgenneier – la socio- économique- économica .Paris 1994 p.66**

---

[1] **- IBID. p 63.**
[2] **- IBID .p 64**

10- ميزان القوى العاملة في الجزائر:

المجموع على مستوى البلد	الوسط الحضري	الوسط الريفي
إناث – ذكور	إناث – ذكور	إناث – ذكور

1- مصادر القوى العاملة.

1-أ/ السكان في سن العمل والقادرون عليه.

1-ب/ السكان في سن العمل ولكنهم غير قادرين عليه (المعاقون).

1-ج/ السكان فوق أو تحت سن العمل.

1-د/ مجموع مصادر العمل (أ+ج-ب).

2- استخدامات القوى العاملة.

2-1/ السكان العاملون في الميدان الإنتاجي.

2-أ1/ الصناعة .804152

2-أ2/ الزراعة .1412340

2-أ3/ البناء والتشييد .799914

2-أ4/ التجارة والخدمات .3667650

2-أ5/ فروع الإنتاج الأخرى

2-ب/ السكان العاملون خارج ميدان الإنتاج.

2-ب1/ التعليم والتربية.

2-ب2/ البحث العلمي.

2-ب3/ الصحة.

2-ب4/ إدارة شؤون الدولة.

2-ب5/ الخدمات.

2-ب6/ المنظمات الحزبية والشعبية.

3- احتياطي القوى العاملة.

3-أ/ التلاميذ والطلبة في سن العمل.

3-ب/ السكان العاملون في إدارة شؤون البيت من ربات البيوت وغيرهن[1] .

رغم أن المعطيات قليلة لتغطية كافة المحاور السالفة بالأرقام الرسمية الدالة على وضعية كل قطاعات النشاط الإنتاجي والخدمي، إلا أنه من الأفيد تقديم بعض المعطيات بحسب الجداول المتوفرة لأخذ فكرة عن حقائق وواقع ميزان القوى العاملة في الجزائر وذلك بتحليل هذه المعطيات وصولا في الأخير إلى بعض الاستنتاجات.

تم الاعتماد على مصدر واحد في هذا الصدد وهو الديوان الوطني للإحصاء بما يقدمه من إحصاءات سنوية عن وضع ميزان القوى العاملة في الجزائر وقد تم الرجوع إلى معطيات عام 2003 الموضحة في الجداول الآتية.

تم إعتماد مخطط ميزان اعتماد القوى العاملة بالرجوع الى هذا المرجع :

[1]- عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف- تخطيط الموارد البشرية –الإسكندرية-مصر- ص 244.

شكل (4) يوضح القوى العاملة سبتمبر 2003 حسب الوسط

*Tableau synoptique de la population active en sep 2003

	حضري	ريفي	المجموع
السكان العاملين مؤقتا Occupé du moment	**3886.228**	2797768	6.684056
الموظفين الأحرار Employeurs indépendants	1021255	833406	1855361
الأجراء الدائمون	1.932588	896609	2.829171
أجراء غير دائمين+ المتدربين+ آخرين	772067	743375	1.515442
المساعدات العائلية	159678	324378	484057
البطالون	1.223.119	855151	2.078270
Population active du moment	51094407	3652918	8762.326
نسبة البطالة	%23.9	%23.4	%23.7

- المصدر: الديوان الوطني للإحصاء.

Répartition de la population active selon age et sexe

جدول (5)توزيع القوى العاملة بحسب فئة السن والوسط (سنة 2003)

	Population active			Population occupée		
	حضري	ريفي	المجموع	حضري	ريفي	المجموع
أقل من20 سنة	*289348*	381326	670674	136413	205125	341538
20-24 سنة	784483	733752	1518235	390949	460414	851363
25-29 سنة	923099	622651	1545750	593656	442804	1036461
30-34 سنة	793267	493310	1286577	642771	398238	1041010
35-39 سنة	738766	382321	1111088	640679	336877	977556
40-44 سنة	561408	321289	882667	517323	290267	807590
45-49 سنة	445475	268502	713977	411138	240323	651461
50-54 سنة	329152	207101	536253	307432	188525	495958
55-59 سنة	143686	115845	259531	135204	108373	243577
60سنة فأكثر	110723	126820	237543	110723	126820	237543
المجموع	5109407	3652918	8762326	3886288	2797768	6.684.056

* المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

يلاحظ من الجدول(5) أعلاه أن الفئة العمرية 30-34 سنة التي تمثل 10.41010 هي الفئة العالية والتي تشكل الطاقة الشابة القابلة للاندماج في الحياة الاقتصادية فهي في سن العطاء، وتليها فئة 25-29 سنة 1036461، وإذا ما جمعت الفئتان معا يلاحظ أن العدد الإجمالي لهاتين الفئتين وهي 2077471 نجد أن الغالبية من القوى العاملة تتشكل من الشباب دون 35 سنة. إن الفئتين السابقتين تعتبران إحدى عوامل قيام الأنشطة الاقتصادية وأن الموارد البشرية المتاحة في الجزائر إذا ما استغلت استغلالا أمثل أعطت دفعا قويا لعملية الإنتاج.

غير أن الظروف الاقتصادية بشكل عام حالت دون إدماج هذه الفئات في العملية الإنتاجية وبهذا تزيد من معاناة الشباب من البطالة.

أما بالنسبة للفئات العمرية الأخرى فهي أقل عددا من الفئتين السابقتين إذ تتدرج بشكل تنازلي بدء من فئة 35-39سنة بـــ 977556 وانتهاء بالفئة العمرية أكثر من 60 سنة بـــ 237543.

شكل (6) يوضح توزيع سكان العاملين حسب وضعيتهم في المهنة والجنس (سنة2003)

Répartition de la population occupée selon la situation dans la profession et le sexe

	ذكور	إناث	المجموع
الموظفون والأحرار	1.607.193	248168	1855361
الاجراء الدائمون	2350678	478519	2.8292129
الأجراء غير الدائمين+المتدربين+آخرون	1376478	138964	1.515442
المساعدات العائلية	416683	67374	484157
المجموع	5751032	933024	6684056

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

من خلال الجدول (6) أعلاه يتبين أن عدد الأجراء الدائمون يفوق باقي الفئات: الموظفين والأحرار والأجراء غير الدائمين و المتدربين والآخرون ، والمساعدات العائلية إذ يقدر عددهم بـــ 2829129 أجيرا دائما تليهم فئة الموظفين والأحرار بـــ 1855361 بفارق يقدر بـــ 973762 أجيرا دائما، وهذا يعني أن عدد الأجراء ضعيفا نسبيا إذا ما قورن بالموظفين الأحرار، ومنه يستنتج أن قطاع الصناعات المختلفة ضعيفا لا يستوعب الكثير من الأجراء، ونجد في المرتبة الثالثة الأجراء غير الدائمين+ المتدربين والآخرون يمثلون عدد 1515442 أجيرا غير دائم ومتدرب، وهو ما يعني أن هذا العدد قابل أن يكون في يوم ما رقما إضافيا في حساب عدد العاطلين في حالة شح الاستثمارات وفتح أبواب الشغل بصفة دائمة لهؤلاء الأجراء غير الدائمين.

أما بالنسبة لجنس الفئات المهنية السابقة فنجد أن جنس الذكور يتفوق عدديا جنس الإناث اللائي يشكل 7/1 العدد الإجمالي 6684056.

شكل (7) يبين توزيع السكان العاملين حسب قطاع النشاط و الوسط (سنة 2003)

Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité de l'établissement et la strate

	السكان الناشطون			
	حضري	ريفي	المجموع	النسبة المئوية
الفلاحة	307150	1105191	1412340	%21.13
الصناعة	593615	210538	804152	%12.03
البناء والأشغال العمومية	410139	389775	799914	%11.97
التجارة والخدمات	2575385	1092265	3667650	%54.87
المجموع	3886288	2797768	6684056	%100

* المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

يظهر من الجدول (7) أعلاه أن النسبة العالية وهي 54.87% والتي تشتغل في قطاع التجارة والخدمات حيث أصبح بعيدا عن تسميته الحقيقية فأصبح جزاءا منه يعتبر طفيليا في هذا القطاع مما أضر به تليها نسبة 21.13% تشتغل في قطاع الفلاحة، ونسبة 12.03% تشتغل في الصناعة ومعنى هذا أن القطاعين الاستراتيجيين: الصناعة والزراعة معا يشكلان نسبة اقل 33.16% من التجارة والخدمات، من هنا يلاحظ اختلال في توزيع العاملين على القطاعات إذ يتغلب قطاع التجارة والخدمات على الفلاحة والصناعة، وأن الوضع الصحيح أن يكون عكس ما هو موجود وحتى قطاع البناء والأشغال العمومية الذي لا يمثل سوى 11.97% يعتبر ضعيفا بالنظر لما تقدمه الدولة من تشجيع لهذا القطاع لكي يمتص عددا كبيرا من البطالين وهو من الأهداف الإستراتيجية الكبرى في الوقت الحاضر.

إن استحواذ التجارة والخدمات لنسبة 54.87% من العاملين يعطي صورة على توجه أفراد المجتمع إلى قطاع غير منتج يتنامى بشكل مذهل نتيجة انعدام فرص تشغيل في الصناعة والفلاحة، وأمام تفشي قناعات تحبذ العمل في هذا القطاع المدر بالأرباح السريعة والذي يفلت من المراقبة الكلية لأجهزة الدولة.

شكل (8) يوضح توزيع السكان العاملين حسب الجنس والوسط* (سنة 2003)

Répartition de la population occupée par sexe et strate

	السكان الناشطون		
	حضري	ريفي	المجموع
الذكور % أفقيا en ligne % عموديا en colonne	3131.440 **54.45** % %80.58	261951 %45.55 %93.63	5751032 %100 %86.04
إناث % أفقيا en ligne % عموديا en colonne	754848 %80.90 %19.42	178176 %19.10 %06.37	933024 %100 13.96
المجموع % أفقيا en ligne % عموديا en colonne	3886288 %58.14 %100	2797768 %41.86 %100	6684056 %100 %100

* المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

يتبين من الجدول علاه أن توزيع السكان العاملين حسب الجنس والوسط أن نسبة العاملين الحضريين من الذكور هي 45.54% وأما الريفيين فهي 45.55% بمعنى أن هناك فرص للعمل داخل المدن أكثر مما هي عليه في الريف. أما بالنسبة للإناث فتصل نسبة العاملات بالحضر إلى 80.90% وتقل بالريف إلى نسبة 19.10% وتطغى نسبة العاملين الذكور في الريف عن نسبة العاملات إذ تصل عند الذكور إلى 93.63% ولا تتجاوز عند الإناث نسبة 6.37%.

وعموما فإن نسبة العاملين ذكورا وإناثا في الحضر تصل إلى 58.14% ولا تتعدى في الريف نسبة 41.86%.

جدول (9) توزيع السكان العاطلين عن العمل بحسب مجموعة (فئة) الأعمار والوسط (سنة 2003)

	حضر ي	ريفي	المجموع
- 20 سنة	152935	176201	329136
20-24 سنة	393534	273338	666872
25-29سنة	329443	179847	509289
30- 34 سنة	150496	95072	245568
35- 39 سنة	88087	45445	133532
40- 44 سنة	44086	31022	75108
45-49 سنة	34337	228179	62516
50-54 سنة	21719	18576	40295
55- 59 سنة	8482	7472	15954
المجموع	**1223119**	**855151**	**2078270**

* المصدر: الديوان الوطني للإحصاء

من خلال الجدول (9) يلاحظ أن الفئة العمرية الكبرى العاطلة عن العمل هي فئة 20-24 سنة حيث يصل مجموعها 666872 شابا يشكل الحضر 393534 ويقل عنه عدد الريفيين بفارق 120196 أما عدد العاطلين عن العمل من فئة 25-29 سنة فيبلغ 509289 عاطلا يفوق عدد عاطلين الحضر 329443 عن عدد العاطلين الرفين 179847 والفارق هم 149596 عاطلا عن العمل نفس الملاحظات على باقي الفئات العمرية 30-34 سنة و 35-39 سنة و 40-44 سنة حيث نجد أن عدد العاطلين الحضر أكثر من العاطلين الريفيين وهذا ما يقود إلى القول أن الغالبين البطلين تتركز في المدن نظرا لتزايد عدد النازحين من الريف نحو المدينة من جهة لظروف أمنية مما خلق صعبات جمة في آليات تشغيل الشباب العاطل عن العمل

جدول (10) توزيع البطالين بحسب الجنس والوسط (سنة 2003)

	العاطلون عن العمل		
	الحضري	**الريفي**	**المجموع**
الذكور % أفقيا en ligne % عموديا en colonne	995969 **56.59**% %81.43	763964 %43.41 %89.34	1759933 %100 %84.64
إناث % أفقيا en ligne % عموديا en colonne	227151 %71.36 %18.57	91187 %28.64 %10.66	318337 %100 15.32
المجموع % أفقيا en ligne % عموديا en colonne	1.223119 %58.85 %100	855151 %41.15 %100	2078270 %100 %100

* **المصدر: الديوان الوطني للإحصاء.**

يظهر الجدول (10) أن نسبة البطالين الحضريين هي 56.59% وهي تفوق بذلك نسبة البطالين الرفين المقدرة بـــ 43.41% غير أن الفارق ليس كبيرا إذا يقدر بـــ 13.18% فقط مما يعني أن الظاهرة تمس البطالين في الريف والحضر على حد سواء. أما بالنسبة للإناث فإن النسبة العالية نجدها في الحضر وتقدر بـــ 71.63% بينما في الريف لا تتعدى 28.64%. وعموما فإن ظاهرة البطالة تمس الجنسين (ذكور- إناث) وفي كلا الوسطين (حضر-ريف) وهي نتاج الركود الاقتصادي الذي عرفته الجزائر خلال العشريتين الأخيرتين.

جدول (11) توزيع البطالين بحسب مدة البحث عن العمل (سنة 2003)

مدة البحث عن العمل	التعداد	%
عام	**807870**	38.87
عامين	425540	20.48
ثلاث سنوات	285835	13.75
أربع سنوات	170280	08.19
خمس سنوات وأكثر	388745	18.71
المجموع	2078270	100

*** المصدر: الديوان الوطني للإحصاء**

يظهر من خلال جدول (11) أن عدد البطالين الذين بحثوا عن فرصة عمل لمدة عام يبلغ 808770 بنسبة 38.87% وهم أوفر حظا في حصولهم على فرصة عمل. أما الذين انتظروا مدة عامين فيبلغ عددهم 425540 عاطل عن العمل وبنسبة 20.48% تليهم نسبة 18.71% التي تمثل الذين انتظروا مدة خمس سنوات للحصول على منصب عمل وهي مدة طويلة إلى حد كبير ثم نسبة 13.75% للذين انتظروا ثلاثة سنوات و8.19% للذين انتظروا أربع سنوات للحصول على منصب عمل.

إن الجدول السابق لم يوضح لا طبيعة مناصب الشغل ولا قطاعات النشاط التي تساهم في التقليل من نسب البطالة فقد جاءت المعطيات عامة بحيث يصعب تحليلها وتفسيرها.

وعموما فإن مدة الانتظار للحصول على عملا تعتبر مدة طويلة نسبيا إذا تجاوزت العامين فهي مقلقة لطالب العمل (البطالون) في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع ككل والفئات الأكثر حرمانا على وجه الخصوص.

11- الخصائص الرئيسية للبطالة في الجزائر:

1/ إن أكبر نسبة للبطالة تخص فئة الشباب أكثر من 80% من العاطلين عن العمل من 30 سنة.

2/ 3/2 من العاطلين عن العمل لم يسبق لهم أن اشتغلوا primo demandeurs d'emploi، ومعنى هذا ليست لديهم خبرة مهنية وهذا يؤدي إلى ظاهرة التهميش الاجتماعي.

3/ أن البطالة تمس بشكل رئيسي غير المؤهلين حوالي مليون بطال لهم مستوى دراسي متوسط وقرابة 70% ليست لديهم أي مؤهلات.

4/ بالنسبة للجامعيين فإن عددهم يتزايد إذ بلغ عام 1996: 80.000 بطالا.

5/ هناك اتجاه للبطالة ذات المدة الطويلة chômage langue durée التي أصبحت مؤكدة، وأصبحت تشكل خطرا وأن مدة البحث عن فرصة للعمل زادت من 23 شهرا عام 1989 إلى 27 شهرا عام 1996، وأكثر من 55% من البطالين بحثوا عن فرص للتشغيل لا كثر من سنة و35.4% منهم بحثوا عن فرص للتشغيل لا كثر من سنتين.

6/ أكثر من 3/1 العاطلين عن العمل عرفوا بطالة إعادة الإدماج chômage de réintégration وهذه الحصة تزداد بفقدان مناصب الشغل المسجلة في السنوات الأخيرة.

7/ بالنسبة للنساء العاطلات عن العمل فإن البطالة لدى هذه الفئة تزداد بشكل جوهري وهي بنسبة 38%.

8/ وأخيرا فإن البطالة ترتفع عند الفئات الاجتماعية الأقل حظوظا défavorisée والمقدرة بـــ: 44% عند الفقراء.*

إن الاتصالات المطروحة منذ عام 1994 بشأن محاربة البطالة هو التركيز على محورين أساسيين في هذا الانشغال:

المحور الأول: ضبط سوق العمل في خطة شرعية.

المحور الثاني: التخفيف من الكلفة الاجتماعية للدخول الاقتصادي (التحول إلى اقتصاد السوق).

وهناك آليات وضعت للحد من تزايد البطالة وأن هذه الآليات تعتمد على الآتي:

أ/ تقديم معاش اجتماعي traitement social من طرف صندوق الضمان عن البطالة لـــ 98464 شخصا، وتقديم معاشات التقاعد المسبق لـــ 34254 شخصا حتى 30 جوان 1997.

***تقرير المجلس الاقتصادي الاجتماعي**

ب/ تقديم معاشات اقتصادية traitement économique يرتكز على الشبكة الاجتماعية filet social لـ:1930000 شخص عام 1996 أي بنسبة 60% للذين سبق لهم أن اشتغلوا بـ: tuphimo بـ: 67428 منصب شغل مؤقت إلى تاريخ 1997/09/30.

ج/ دعم تشغيل الشباب 950 وحدة مصغرة نهاية 1997 التي أصبحت في مرحلة الاستغلال.

د/ برنامج الأشغال الكبرى 108000 منصب شغل منذ انطلاقة عام 1994.

إن تقييم الآليات المتوفرة يؤدي إلى استخلاص النتائج التالية:

1- أن تسيير وتأطير سوق العمل يعرف نقائصا وضعفا على مستوى أدوات التقييم والقياس الإحصائي ونفس الحال بالنسبة لوضع الآليات أو الميكانيزمات.

إن المرونة في تسيير الشغل المقدمة من طرف قانون العمل الجديد لم تستغل إلا قليلا.*

2- إن معالجة البطالة يؤدي إلى طرح الملاحظات التالية:

* أن بتر الآليات الموضوعة يؤدي إلى محدودية فعاليتها وهذا نظرا لنقص التعاضد أو التلاحم vynergie بين مختلف محاوره، وان النقص الملحوظ في تقييمه هو عدم ملاءمته أصلا.

* الضمان عن البطالة:L'assurance chômage .

إن الوضعية المالية للمؤسسات العمومية لا تساعد على دفع مساهمات لذوي الحقوق contribution d'ouverture de droit.

* الشبكة الاجتماعية:

يؤكد تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن:

- عدم كفاية وتداخل ميكانيزمات المراقبة على المستوى المركزي والمحلي.

***تقرير المجلس الاقتصادي الاجتماعي**

- غياب التقييم المنظم ونقص وسائل التسيير على المستوى المحلي إذ ينقص الربط بين باقي محاور تأطير البطالة.

* دعم تشغيل الشباب:

إن ضعف النتائج المحصل عنها فيما يخص دعم وتشغيل الشباب يفسر بتوجيه الجهاز الذي فضل إنشاء المؤسسات وترقية النشاطات الخاصة (privée) للشباب لحساب الهدف المتمثل في إدماج الشباب العاطل عن العمل وهذا يلاحظ أن المهام الخاصة بـــ: ANSEJ تتزاوج مع مهام APSI.

12- الطرق الثلاثة لحل أزمة التشغيل:

إن ظاهرة البطالة كانت محل أدبيات اقتصادية وسوسيولوجية وأظهرت العديد من الخطابات العمومية، وأعطت ولادة مجموعة كبيرة للحلول أو الاقتراحات، والتوصيات، والأفكار وفلسفات متنوعة. ولكن قراءات لهذه الحلول ليست بديهية من جهة لكونها تتعاكس أو تتقاطع أحيانا وتقدم في مناحي: عاطفي، إعلامي، ومسيس أين يمكن أن نتحصل على شعارات وأفكار أولية دون البحث في عمق محتوى الظاهرة ويمكن القول أيضا أن فشل الحكومات المتتابع والارتياب كان بسبب الأدوات المقترحة في هذا الشأن.

لإيضاح النقاش نرى أن من الواجب اعتبار ثلاث مجموعات حلول متكاملة، ولكل مجموعة منطقها ووظيفتها وهدفها.

إذا استعملنا مجازا وافترضنا أن أمامنا ثلاثة بطالين (كل واحد يمثل حسب تقديرنا 1مليون أو 1.5 مليون بطال) فإن وضعية الأول يمكن أن تحل **بالزيادة في حجم التشغيل Augmentation du Volume de l'emploi** في هذه الحالة الطلبات على الشغل تصبح كثيرة ويجب إيجاد اقتراح يتلاءم لكل طلب، ولزيادة حجم التشغيل لابد من الاهتمام من نمو من جهة والبحث عن نمو غني بفرص التشغيل من جهة ثانية وعموما فإن هذه هي الإستراتجية المتبعة في غالبية الحكومات الحالية[1]

أما الحالة الثانية يمكن أن تعالج بواسطة **إعادة توزيع الشغل بشكل جيد** : إذ يلاحظ أن حجم التشغيل بالرغم من جميع المجموعات كان محدودا وغير كاف لسد حاجيات

---

[1] - Guy Aznar –<u>la grand mutation</u>- édution Hachette –Paris-France- 1998 PP33-34

جميع الطلبات، فإنه من الأجدر محاولة تقسيم أفضل على مجموع طالبي الشغل ، وهذه الإستراتيجية تجمع إجراءات جماعية ضرورية (التقليل العام لأوقات العمل)* Réduction Générale du temps de travail وإجراءات شخصية اختيارية (الوقت المختار). هذا التوجه كان محل كبح لتطويره بسبب أفكار إيديولوجية وتفسر اليوم تحت أشكال جديدة.

أما الحالة الثالثة فتتمثل في البطال الثالث المعدم ولابد من إبداع منطق له وهو **(الحق في التشغيل)** وذلك بإيجاد نوع من المؤسسات (مؤسسات ذات هدف التشغيل) واستغلال قطاع أخر للأنشطة ذات الإستعجلات الجماعية والاجتماعية التي تشكل حقلا في المرتبة الثالثة.

إن تنمية وتطوير الإستراتيجيات الثلاثة تشكل الشرط الضروري والكافي لتقديم الرضا للعاطلين الثلاثة (محل الافتراض) وانتظار للنجاح الكامل فإنه من الضروري تفادي الإفقار الجماعي والمعلق ومنح أدنى أجر اجتماعي لكل مواطن[1]

الطريقة المثلى لإنشاء مناصب الشغل:

إذا كانت الطريقة السابقة التي طرحها Guy Aznar تجد مجالات للتطبيق في بلدان كثيرة، كفرنسا والجزائر من ضمنها فإن الأدبيات الاقتصادية والسوسيولوجية طرحت أفكار أخرى، ومن ضمنها معالجة شامبتر لإنشاء مناصب الشغل والتي حددها في أربعة نقاط وهي كالتالي:

<u>أولا:</u> يجب توفير مناصب شغل في الجهات التي يعيش فيها السكان حاليا، وليس في المناطق الحضرية الكبرى التي لهم توجه نحو الهجرة لها.

<u>ثانيا:</u> يجب أن تكون مناصب الشغل المزمع توفيرها، تسمح بتوفير العتاد بأثمان معقولة لأجل توفير اكبر عدد ممكن من فرص العمل، بحيث لا يصبح من الضروري اللجوء إلى مستوى لرؤوس الأموال واستيراد أجهزة غير ممكن.

*** إن تقليل العام لأوقات العمل شكل العديد من الإشكالات التي طرحت في مفاوضات أرباب العمل والنقابات العمالية وبخاصة في فرنسة والذي أدى بالتقليل منها فأصبحت في حدود 35 ساعة أسبوعيا. أما في الجزائر فهي في حدود 40 ساعة أسبوعيا غير أنه يلاحظ أنه هناك توجه في فرنسا للعودة مرة ثانية الى 40 ساعة أسبوعيا نظرا لعدم جدوى هذا الإجراء الذي كان يراد منه إيجاد فرص تشغيل إضافية لكن ذلك لم يتم بالشكل المرغوب وأثر سلبا على مداخيل العاملين.**

[1] - IBID P35

ثالثا: استعمال مناهج أو طرق إنتاج بسيطة نسبيا تفاديا إلى حد كبير للجوء إلى يد عاملة ذات تأهيل عالي، وليس هذا على مستوى الإنتاج فقط بل على مستوى تنظيم التموين بالمواد الأولية، وتمويل شبكات التوزيع والتسويق...

رابعا: لابد أن يكون الإنتاج بمواد أولية محلية، ويكون موجها للاستهلاك المحلي.

لا يمكن تطبيق هذه الضرورات (الأربعة السابقة) إلا إذا تبنينا مقاربة «محلية أو جهوية» للتنمية، وكذلك القيام بمجهود فعال لتطبيق ما يسمى تكنولوجيا ذات مستوى متوسط[1]

13- اختيار أسلوب الإنتاج الملائم:

يتوقف قرار اختيار التكنولوجيا المناسبة على عدة اعتبارات أهمها:

1/ طبيعة النشاط الإنتاجي.

2/ تكلفة التكنولوجيا المرشحة إزاء قدر الموارد المالية المتاحة.

3/ درجة حدة المنافسة ومدى أخذ المنافسين بالتطورات التكنولوجية.

4/ خصائص هيكل العمالة المتاح وإمكانية استيعابها لنمط تكنولوجي جديد

5/ مدى وجود نشاط فعال للبحوث أو التطوير قادر على نقل واستيعاب وتطويع التكنولوجيا الجديدة.[2]

إن اقتصاد السوق المبني على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نجد أن كثافة التشغيل تكاد تنعدم ما يجعل الطلب على العمل يزداد و فرص التشغيل تقل.

إن المعالجة العميقة لأساليب الإنتاج المختلفة وتأثيرها على البطالة والتشغيل من الناحية النظرية ينطلق من طرح وفهم متغيرين أساسيين وهما: - رأس المال المستثمر في المشاريع الصناعية، والمتغير الثاني: يتعلق كثافة التشغيل ولفهم هذين المتغيرين وجب طرحهما في السياق التالي:

- أساليب الإنتاج وتأثيره على البطالة والتشغيل:

---

[1] **- E.F schumacher –small is beautiful -edition le seuil-Paris – France 1980 PP 181-182**

[2] **- المرجع السابق- ص 81**

يشكل اختيار أسلوب الإنتاج قضية هامة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية.

إن تحقيق التنمية الاقتصادية والنمو المطرد لابد أن يتضمن زيادة في تعمق رأس المال ولكن في – الأمد القصير- تثار مسألة الاختيار بين أسلوب الإنتاج الكثيف لرأس المال من جهة وأسلوب الإنتاج الموفر لرأس المال بما في ذلك من ارتباط على توفير فرص عمل للأيدي العاملة في الأمد القصير.

إن الأفكار السائدة بشأن الاختيار الأمثل لأسلوب الإنتاج في البلاد النامية لازالت تنطلق وتتأثر بالمعيار الممكن الذي يحكم وينطبق على المستوى الجزئي (حالة المنشأة أو المشروع) ومن هنا فإن وجهة النظر السائدة ترى بأنه لما كان رأس المال في البلاد النامية هو من العناصر النادرة (ذات التكاليف المرتفعة) وذات الإنتاجية الحديثة العالية- في حين أن الإنتاجية الحديثة للأيدي العاملة منخفضة (كما أن تكاليف العمل واطئة) فإن أسلوب الإنتاج الملائم في البلاد المذكورة هو الذي يستخدم كمية أكثر في العنصر الاقتصادي المتوفرة بكثرة أي العمل إلى جانب كمية أقل من العنصر الاقتصادي النادر أي رأس المال وذلك بهدف تحقيق أقصى إنتاج ممكن.[1]

إن وجهة النظر المشار إليها بشأن اختيار أسلوب الإنتاج، إنما تنظر إلى الوحدات الإنتاجية والمشاريع، كما لو كان بحثها ومعالجتها بصورة منفصلة ومستقلة عن نمط النمو، ومن هنا يكون ضروريا بذل المزيد من الجهد لزيادة قدرة الأقطار النامية على أن تأخذ في حساباتها كافة الأبعاد المتعلقة باختيار أسلوب الإنتاج أو التي قد تتدرب عليه مع دمج ذلك في إطار البرامج والخطط الاقتصادية.

مبررات وآثار اختيار أسلوب الإنتاج الموفر لرأس المال (أو الكثيف للعمل):

1/ أن وجهة النظر التي تميل على الأخذ بأسلوب الإنتاج الكثيف للعمل (الموفر لرأس المال) في البلدان النامية إنما تتأثر أساسا بأفكار النظرية الكلاسيكية الحديثة التي نفترض وجود إمكانية غير محدودة للإحلال بين العمل ورأس المال وبالتالي إمكانية تغيير أسلوب الإنتاج دون قيود وذلك تبعا للتغير في أسعار وعوامل الإنتاج.

2/ تأسيسا على ما تقدم تشير وجهة النظر المحبذة لأسلوب الإنتاج الكثيف للعمل في البلدان النامية إلى أن نظرية التكاليف النسبية قد أوضحت بأن الأقطار المتخلفة سوف

[1]- عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف – مرجع سابق - ص 109.

تستفيد إذا ما قامت بإنتاج وتصدير السلع التي تستخدم لإنتاجها كمية أكبر من عناصر الإنتاج ذات الوفرة النسبية لديها واستيراد السلع التي تحتاج إلى إنتاجها كمية أكبر من عناصر الإنتاج النادرة لديها.

3/ أن الأيدي العاملة في البلاد النامية متوفرة بشكل يجعل تكلفة الفرصة البديلة opportunity cost بالنسبة لوحدة العمل (أي إنتاجية العمل البديلة منخفضة جدا أو معدومة، ومن هنا فإن تشغيل أعداد أكبر من الأيدي العاملة قد لا يحمل المجتمع بأية تكلفة ذات قيمة، ولذلك فإن أسلوب الإنتاج الذي يؤدي إلى تعظيم الإنتاج في البلاد النامية هو الذي يكون اقل كثافة لرأس المال، والتكلفة الوحيدة المترتبة على هذا الأسلوب – من زاوية النمو هي تكلفة الاستهلاك الإضافي الذي يترتب على التوسع في التشغيل.

4/ ترى وجهة النظر المحبذة لإتباع أسلوب الإنتاج الكثيف للعمل في البلاد النامية أن الأسلوب الآخر الكثيف لرأس المال يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل، وبالتالي إلى تقليص فرص التشغيل الجديدة التي يمكن تهيئتها للأيدي العاملة -على الأقل على المدى القصير- وحين نأخذ بعين الاعتبار أوضاع البطالة في البلاد النامية فإنه يكون من الضروري إعطاء أهمية وتأكيد أكبر على توسيع فرص التشغيل أمام الأيدي العاملة بدلا من الاهتمام بزيادة إنتاجية العمل.

5/ في حالة انتشار أو اختيار الأسلوب الكثيف لرأس المال تقل فرص الاستثمار الملائمة للمدخرات العائلية الصغيرة وهذا يؤدي إلى تخفيض الميل للادخار في الاقتصاد القومي، وعلى العكس من ذلك أن وجهة النظر المحبذة لإتباع أو اختيار أسلوب الإنتاج الموفر لرأس المال ترى انه يساعد على تهيئة فرص الاستثمار الملائم أمام المدخرات الصغيرة ويشجع على زيادة الميل للادخار.

6/ أن حالة ندرة رأس المال قد تؤدي إلى اللجوء إلى أسلوب الإنتاج الكثيف لرأس المال وتركيزه على عدد قليل من المشاريع الكبيرة بينما يعاني بقية الاقتصاد من نقص منه، وهذا يؤدي إلى زيادة حدة "الازدواجية" في الاقتصاديات النامية[1] وبالتالي زيادة حدة التفاوت في مستويات المعيشة داخلها، وبعبارة أخرى فإن أسلوب الإنتاج الموفر لرأس المال يمكن أن يساعد على تخفيف حدة الازدواجية في اقتصاديات البلاد النامية.

---

[1] نفس المرجع ، ص 112-113.

7/ ترى وجهة النظر المحبذة لإتباع أسلوب الإنتاج كثيف العمل أن إتباع الأسلوب الآخر في بعض الصناعات قد يؤدي إلى زيادة تكلفة العملية الإنتاجية بسبب انخفاض كفاءة العمل المتوفر والتي قد يترتب عنها زيادة الأخطاء الصناعية مما يستدعي زيادة تكاليف الإشراف وفي هذه الحالة قد يصبح اللجوء إلى أسلوب الإنتاج الكثيف للعمل أفضل اقتصاديا.

8/ أن أسلوب تقييم المشاريع التي قد تلجا إليه بعض البلدان النامية قد يستند إلى أفق اقتصادي غير متكامل في بعض الأحيان إذا لم يأخذ في الاعتبار بعض المكاسب الاجتماعية الناتجة عن توسيع فرص العمل وتقليص حجم البطالة، أي أن وجهة النظر المؤيدة لإتباع أسلوب الإنتاج الكثيف للعمل في الأقطار النامية ترى أنه أكثر فائدة وملائمة لها نتيجة للمكاسب الاجتماعية المترتبة عليه[1].

إن الكلمة الأخيرة في شأن اختيار أسلوب قد تكون موكلة للقرار السياسي حيث تعطى أهمية ووزنا أكبر للاستقرار السياسي الذي يمكن أن يتهدد بسبب وجود أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل، أما إذا تمكن المجتمع ومؤسساته من التكيف بشكل يخفف من حدة المشكلة فإن القرار السياسي ينبغي أن يتخذ لصالح أسلوب الإنتاج الكثيف لرأس المال.

إن بإمكان الدول النامية -أيضا- أن توفق- إلى حد ما- بين هدف توسيع فرص العمل، وهدف زيادة معدلات النمو الاقتصادي، وذلك باختيار المشروعات والصناعات التي لا تتطلب بطبيعتها تكثيفا عاليا لرأس المال -حتى وإن استخدمت أحدث الوسائل المعروفة وعلى سبيل المثال الصناعات الغذائية والتي بطبيعتها قد تكون أقل كثافة لرأس المال بالمقارنة مع الصناعات الثقيلة.

وهناك من يقترح حلولا مختلفة لمعالجة مشكلة التعارض بين هدف النمو السريع وهدف مجموعة من البلدان النامية، لإنتاج المعدات والمكنات تتلاءم ومستويات النمو والظروف الخاصة للبلدان النامية، وفي حال نجاحها، هذه الحالة فهناك تساؤل يطرح من مدى قدرة الآلات والمعدات التي تستعملها في إنتاج سلع قادرة على المنافسة مع مثيلاتها في الأسواق

[1]- **نفس المرجع ، ص 114-115.**

إن الاستفادة من التكنولوجيا تتطلب الثقة في التفكير والتنظيم العلمي واعتبار الأدوات التكنولوجية وسيلة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، والمهم في نقل التكنولوجيا إيلاء الاهتمام من أجل الوصول بها إلى أقصى طاقاتها الإنتاجية دون هدر في تشغيلها أو إهمال في صيانتها، ومن هذا المنظور ليس هناك مناظرة في أفضلية أي نوع من أنواع التكنولوجيا المتواضعة أو المتوسطة أو الريفية أو استبعاد التكنولوجيا المتقدمة أو المعقدة أو عالية المستوى وأن المهم هو اختيار الأنماط الأكثر ملاءمة لهدفنا والتي تحقق أكبر عائد اقتصادي اجتماعي".[1]

غير أنه من الناحية العلمية نجد أن الحلول المقترحة في هذا الشأن تكاد تكون حسب فهمنا للموضوع، موحدة، فالطرق المعالجة لأزمة البطالة مثلا في الجزائر واعتمادا على منهج اقتصاد السوق تكاد تكون كالتجربة الفرنسية، في الآليات مع فارق في إمكانيات التطبيق في الواقع العملي.

14- البرامج النوعية التي تتيح التشغيل : les programmes spécifiques créatures d'emploi :*

وضعت الجزائر آليات مختلفة لمعالجة أزمة البطالة بإيجاد فرص للشغل وهي كالتالي:

1/ الأشغال الكبرى:

هذا البرنامج حدد عام 1994 وسيسمح بإنشاء 155000 منصب شغل على مدى 5 سنوات باستثمار يقدر بـــ: 26.6مليار دينار، وذلك بإنشاء الهياكل القاعدية بالسكك الحديدية وأشغال الغابات، الزراعة والري وبتكلفة متوسطة تقدر بـــ: 250.000دج / منصب شغل لم ينشأ فيها إلا 87000 منصب شغل(غابات، ري، زراعة).

2/ إصلاح الأراضي الزراعية عن طريق الامتياز:

إن هذا التوجه يدعم التنمية الريفية من خلال ترقية المؤسسات المصغرة Micro entreprise أو المستثمرات الصغيرة Micro exploitation التي يمنح تسيير الموارد

---

[1]- **حامد عمار- مرجع سابق- ص 53**

* **Rapport de conjoncture – CNES : www.cnes.dz**

العقارية والمائية، وعن هذه المؤسسات والمستثمرات أنشئت على مقاربة الشراكة والعلاقات التعاقدية والمنطق الاقتصادي والأعمال المدمجة.

استطاع هذا البرنامج تحديد 140 مشروعا لإصلاح 637652 هكتار وإنشاء 47870 امتياز على مدى ثلاث سنوات.

3/ إنشاء مناصب شغل ببعث الاستثمار:

3-1/ استثمارات الدولة: ميزانية التجهيز:

إن النقائص في تسيير ميزانية التجهيز تكمن في توجيه الاستثمارات وطريقة تمويلها، وان التقرير يقترح إسهاما جيدا لميزانية التجهيز في العرض الكلي للشغل الذي يرتكز على ثلاث شروط أساسية:

1- نية وقدرة الدولة لزيادة الموارد الموجهة لمصاريف الاستثمار والزيادة في عروض التشغيل.

2- تحسين عملية توجيه الاستثمارات.

3- زيادة مشاركة موارد المجموعات المحلية.*

إن استعادة التشغيل بشكل معتبر يأتي عن طريق " المحمية" protéges أين يمكن للدولة أن تتدخل لدفع ودعم مباشر للمشاريع ذات كثافة قوية لليد العاملة:

قطاع البناء والأشغال العمومية.

قطاع المناجم.

قطاع الزراعة والصيد.*

15- التقدم في مجال التنمية (التقرير البنك الدولي سنة 2005)

أظهرت الجزائر سجلا قويا من التطبيق بالنسبة لبرامج تحقيق الاستقرار والتكيف الهيكلي التي بدأت عام 1994 بدعم من صندوق النقد الدولي. وقد أرسى الاستقرار الناجح

---

* **Ibid**
* **Ibid**

في مواجهة أسعار البترول المتقلبة، وتحقيق بعض التقدم في مجال الإصلاحات الهيكلية الأساس لنمو اقتصادي.

تعتزم الحكومة أن تواصل إدارتها الحكيمة للاقتصاد الكلي للحفاظ على استقرار هذا الاقتصاد، ومن أجل تحقيق إدارة أفضل للمكاسب غير المتوقعة من البترول خلال السنوات القليلة الماضية، أنشأت الحكومة صندوقا لتحقيق استقرار الإيرادات في منتصف عام 2002. وتعد الحكومة ميزانيتها السنوية الآن على أساس سعر بترولي مرجعي.

وقد دفعت البطالة العالية (التي تقدر حاليا بنسبة 27 في المائة)، والتوترات الاجتماعية المتزايدة، والضغط المتنامي من أجل استخدام الاحتياطيات الكبيرة التي تراكمت منذ نهاية عام 1999 لتخفيف الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحكومة إلى تخفيف موقفها المالي المتشدد. فقد بدأت الحكومة في أبريل عام 2001 برنامجا للإنعاش الاقتصادي لعام 2001-2004 مستخدمة عائدات البترول غير المتوقعة لتعزيز الطلب الإجمالي وخلق وظائف من خلال استثمار الأموال العامة في البنية الأساسية ودعم الإنتاج الزراعي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويستهدف برنامج الإنعاش الاقتصادي، وهو برنامج إنفاق رأسمالي، إنفاق مبلغ إجمالي 525 مليون دينار جزائري (نحو 13 في المائة من إجمالي الناتج المحلي لعام 2000) خلال 2001-2004، بالإضافة إلى الإنفاق الرأسمالي العادي المرصود في الميزانية[1].

وقد حولت الزيادة في الإنفاق العام نسبة 9,9 في المائة من الفائض المالي في إجمالي الناتج المحلي عام 2000 إلى عجز في إجمالي الناتج المحلي نسبته 1,3 في المائة في عام 2002، بما يعكس إنفاقا أكبر ولكنه يعكس أيضا انخفاضا في عائدات الهيدروكربونات في عامي 2001 و 2002.

وحققت الجزائر تقدما في مجال تحسين المؤشرات الاجتماعية، وإن كان تقدما محدودا فقط خلال العقد الماضي. وفيما كان 14% من سكان (أو نحو 4 ملايين) فقراء في عام 1995، فربما يكون المعدل قد انخفض إلى حد ما بحلول عام 2000 نتيجة زيادة الإنفاق العام ونتيجة بعض الانتعاش في القطاع الصناعي الخاص غير البترولي. ويظهر الفقر بصورة أوضح في المناطق الريفية منه في مناطق الحضر. ومنذ أوائل السبعينات حتى

---

[1]- **موجز قطري –الجزائر- البنك العالمي- أوت 2005- 5/1** **www.wordbank.org**

عام 2001، ارتفع العمر المتوقع من 56 إلى 71 سنة، بينما انخفض عدد المواليد الذين يموتون قبل بلوغ العام الأول من العمر من 120 إلى 39 (لكل 1000 مولود حي). ومنذ عام 1990 حتى عام 2000، أسفرت التحسينات التي أدخلت على التعليم عن تخفيض الأمية من 36 في المائة إلى 24 في المائة بالنسبة للرجال، ومن 59 إلى 43 في المائة بالنسبة للنساء.

التحديات الحالية:

وإذا تطلعنا إلى المستقبل، فإن الجزائر لا تزال تواجه تحديات تتعلق بالتنمية، يمكن تخليصها في ثلاث مجالات:

التحدي الأول هو إدارة عائدات الهيدروكربونات بمنظور بعيد المدى يشمل تخفيض تعرض الجزائر لتقلب أسعار البترول. ونظرا لأن قطاع الهيدروكربونات هو جوهر الاقتصاد الجزائري، فقد تشكل الأداء الاقتصادي منذ استقلال الجزائر بدرجة كبيرة بتحركات أسعار البترول.[1]

وسوف يستمر تشكيل احتمالات النمو في المستقبل بالتطورات التي تحدث في قطاع الهيدروكربونات إلى حد كبير أثر التغيرات في هذه العائدات على بقية الاقتصاد.

والتحدي الثاني هو تحسين بيئة الأعمال وتخفيض اشتراك الدولة في تقديم السلع والخدمات. وفي ظل تقليد من الإدخال المرتفع، والتحصيل التعليمي الجيد، والموارد الوفيرة من الهيدروكربونات والموقع الجغرافي المفيد، تملك الجزائر إمكانية عظيمة لتحقيق نمو سريع وقابل للاستدامة في القطاع غير البترولي. ويلزم توفير بيئة تساند الأعمال بدرجة أكبر لدعم تنمية القطاع الخاص الناشئ-وهو الدعامة الرئيسية في إستراتيجية لتحقيق نمو مستدام وتوليد العمالة. وقد شملت القيود التي تضمنتها دراسة حديثة لخمسمائة وسبعين منشاة ما يلي كعقبات رئيسية أمام تنمية القطاع الخاص: السيطرة الكبيرة للقطاع العام على النشاط الاقتصادي، صعب مداخل العقارات الصناعية، صعوبة جمع وتزويد رأس المال، الحواجز الإدارية والكبيرة/ والحصول المحدود على المعلومات، جوانب النقص في لوائح العمل/ وتوفر عدد قليل من العمال المهرة، عدم كفاية البنية الأساسية ووجود نظام قانوني/قضائي غير فعال. وفي هذا النطاق، وبالرغم

---

[1]- نفس المرجع السابق ص 5/2

من تقدم عام نحو تقليص حواجز الإستسمار وتشكيل الإصلاحات الهيكلية، المتجمدة تقريبا حاليا، برنامج عمل يمثل تحديا بالنسبة للمستقبل. ويلزم، بصفة خاصة، تحقيق خطوات حاسمة في مجالات إصلاح قطاع البنوك (بتحسين إدارة الشركات، وزيادة المنافسة وخصخصة البنوك، وتعزيز ذلك من خلال تنمية السوق المالية)؛ إشراك القطاع الخاص في البنية الأساسية والخصخصة وإعادة هيكلة المنشآت العامة. وأخيرا، سوف يعزز توقيع اتفاق الارتباط بالاتحاد الأوربي في عام 2002، والتفاوض من أجل الانضمام لمنظمة التجارة العالمية من دمج الجزائر في أسواق التجارة العالمية[1].

والتحدي الثالث هو تحسين إمكانية الحصول على الخدمات العامة وتحسين نوعيتها، بما في ذلك نظام قضائي يؤدي وظيفته جيدا. وقد أصبحت جوانب ضعف النظام التعليمي ظاهرة وهو يواجه قيودا متنامية في الميزانية وطلبا متزايدا على التعليم، ووضحت عدم كفاءة تخصيص الموارد، وانعدام المساواة الإقليمية وبين الجنسين من حيث إمكانية الحصول على الدعم الحكومي ذي التوجيه السيئ ونتائجه، على الرغم من أن الجزائر تقترب من الوفاء بالكثير من الأهداف الإنمائية للألفية في قطاع التعليم. وفيما تحسن الحصول على الخدمات الصحية، إلا أنه يلزم تطبيق إصلاحات لتحسين فاعلية وكفاءة ونوعية تقديم الخدمات. وتشمل التحديات التحول الديموغرافي السريع، وانتشار الأمراض المزمنة والمعدية، وعدم كفاية الخدمات الوقائية بالنسبة لصحة المرأة. وفيما يتعلق ببرامج المساعدات الاجتماعية، ترتبط المشكلات الرئيسية بآلية الاستهداف غير المناسبة وأنظمة المراقبة، كما تواجه أنظمة التأمين مهمة شاقة لتحقيق الاستدامة المالية بسبب انكماش الاشتراكات وزيادة المنافع. ولا يزال الحصول على خدمات الإسكان والمياه والصرف الصحي حاسما أيضا، ويؤثر بصفة رئيسية على الطبقة المتوسطة والفقراء.ولهذا فإن لتطوير الجزائر ثلاثة تحديات أساسية:

1-كيف تستخدم الحكومة الجزائرية بترولها واحتياطات غازها الطبيعي لإفادة ساكنها على المدى الطويل.

---

[1]- نفس المرجع السابق ص 5/3

2-كيف تخلق النمو والتشغيل في اقتصاد خالي من البترول والاستفادة من الطفرة في حجم القوة العاملة طوال العقد القادم، وتجنب المؤثرات الاجتماعية التي تتسبب في البطالة المتزايدة

3-كيفية تزويد وتطوير الخدمات العامة لكي يتمكن كل جزائري من الاشتراك والمساندة والاستفادة من القرن العشرين[1].

فقد وضع البنك الدولي أولويات لدعم استراتيجي وعكس هذه التحديات:

1- مساندة الاستمرار والهيدروكربون المالي.

2- دعم لازالت القيود القطاع الخاص وبالأخص القيود المؤثرة على المناخ التجاري، والقطاع المالي، ونمو البنية التحتية.

3- مساندة مجهودات الحكومة لا فصاح وتنفيذ إستراتيجية لتسليم خدمات أفضل بالأخص في القطاع المائي، والإسكان، والخدمات البيئية.

كما أن التعاونية المالية الدولية ستكمل دعم البنك من خلال تطوير القطاع المالي وترقية الاستثمارات الخاصة في البنية التحتية ومساندة مجهودات الحكومة للخصخصة.[2]

---

[1]- نفس المرجع السابق ص 5/4
[2]- نفس المرجع السابق ص 5/5

جدول (13) بعض المؤشرات السوسيو إقتصادية* 1997-2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
معدل النمو	0.80	05.50	03.50	02.50	02.10	04.20	07.20
معدل النمو	01.10	05.10	03.20	02.50	02.10	04.10	06.90
الناتج الوطنى الخام/ساكن/الدولار الأمريكي	1580.30	1545.90	1540.40	1707.70	1698.00	1575.00	1855.10
معدل النمو السنوي لمؤشر اسعار الاستهلاك	05.70	05.00	02.60	0.30	04.20	01.40	02.60
معدل نمو الانتاج الصناعي (عمومي وطني)	-3.60	07.20	0.00	01.70	-0.30	1.10	0.40
معدل نمو اسعار الانتاج الصناعي(عمومي وطني)	07.20	04.00	03.00	02.30	04.00	03.00	03.80
معدل نمو أسعار الانتاج الصناعي (قطاع خاص)	01.50	01.70	-0.10	0.50	0.20	-0.40	0.60
معدل نمو أسعار الجملة للخضر والفواكه	18.80	06.60	-0.60	-04.50	06.60	06.90	04.20
معدل نمو الإنتاج الزراعي (كميا)	-0.28	0.28	0.02	-0.09	...	01.30	17.00
معدل الصرف 1 دولار=....دج	57.68	58.7351	66.57	75.2569	77.26	79.68	77.39
إحتياطي الصرف للخزينة = بمليار دج	66.10	-108.10	-16.50	398.90	48710.00	-31.60	262.90
معدل النمو الطبيعي للسكان بـــ %	01.64	01.52	01.46	01.43	01.50	01.53	01.58
معدل النشاط %	26.59	27.41	...	28.60	27.80	...	27.80
معدل البطالة %	26.41	...	....	29.77	27.30	...	23.70
عدد السكان في منتصف العام بـــ 10^3	29045.00	29507.00	29950.00	30386.00	30836.00	31357.00	31848.00

*** المصـــدر: الـــديوان الـــوطني للإحصائيـــات**

يتبين من خلال فحص المعطيات السوسيواقتصادية من عام 1997-2003 فيما يخص القطاع الصناعي العمومي أن معدل نمو الإنتاج الصناعي (العمومي الوطني) لم يتعد أكثر من 01.7% على مدار سبع سنوات كاملة مع الإشارة أن أكبر انخفاض شهده هذا القطاع كان عام 1997 إذ وصل إلى 3.60-%، مع الإشارة أنه ورد في الجدول أن معدل نمو هذا القطاع لسنة 1998 هو 7.20% مما يضع علامة استفهام على هذه النسبة والتي أرجحها أن تكون سلبية حيث تصبح 07.20-% . إن هذه الوضعية المتدهورة للقطاع الصناعي العمومي الجزائري أدت إلى فشل المؤسسات الصناعية العمومية نتيجة العديد من العوامل منها التسيير المركزي للقطاع الصناعي، الاعتماد على الريع البترولي في التمويل، وإهمال جوانب الفعالية للمؤسسات بحيث تهدف إلى الكفاءة والفعالية تحقيقا لأهدافها الاقتصادية المتمثلة في الإنتاج وتحسين الإنتاجية وصولا إلى الربحية.

إذا كان النمو الصناعي –على مدار سبع السنوات- ضعيفا فإن من جهة أخرى عرفت أسعار الإنتاج الصناعي نمو معتبرا حيث لم يقل معدل نمو الأسعار عن 2.30% عام 2000 وكانت أكبر نسبة لنمو الأسعار عام 1997 إذ بلغت 7.20%، مما يبين أن العلاقة عكسية بين معدل نمو الإنتاج الصناعي العمومي، ومعدل نمو أسعار الإنتاج الصناعي العمومي، وبتعبير آخر حسب الأرقام الواردة في الجدول أعلاه يمكن القول أنه كلما انخفضت معدلات نمو الإنتاج الصناعي كلما ارتفعت أسعار الإنتاج الصناعي العمومي.

مقابل ذلك نجد أن معدلات نمو أسعار الإنتاج الصناعي للقطاع الخاص كانت أقل من مثيلاتها في الإنتاج الصناعي العمومي إذ لم تتعد نسبة 1.70% عام 1998، وهي أعلى نسبة على مدار سبع سنوات.

أما فيما يخص معدلات نمو الإنتاج الزراعي فهي ضعيفة أيضا وسجلت أعلى نسبة لها عام 2003 بـــ17%، وباقي السنوات كانت ضعيفة للغاية، وتقابلها معدلات نمو أسعار الفواكه والخضر بالجملة والتي ارتفعت ارتفاعا كبيرا عام 1997 بـــ 18.80% ثم تراجعت عام 1998 إلى 6.60% وانخفضت إلى 0.60-% عام 1999 وعرفت أدنى انخفاض لها عام 2000 بمعدل 4.50-% ثم ارتفعت ثانية عام 2001 بمعدل 6.60% و6.90% عام 2002 ثم تراجعت قليلا بنسبة 4.20% عام 2003 نفس الملاحظة التي تمت الإشارة لها بالنسبة لصناعة تنطبق على حال الزراعة فكلما انخفضت معدلات الإنتاج الزراعي ارتفعت معدلات أسعار الإنتاج

الزراعي. هذه المؤشرات الاقتصادية لها آثرها السلبي على الجوانب الاجتماعية حيث أن القطاع الصناعي والزراعي أصبحا مشلولين ولم يعد بإمكانهما المساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية حيث تقلصت بفعل عوامل عديدة، الإمكانيات التي كانا يتيحانها للتشغيل، حيث يلاحظ أن معدلات النشاط الكلي لا تزيد عن 28.60% كأعلى نسبة مسجلة لعام 2000 وسجلت نسبة 27.80% لعام 2001، وعام 2003 تقابلها نسبة للبطالة مقدرة بـــ 26.41% عام 1997 و29.77% عام 2000 و27.30% عام 2001 ونسبة 23.70% عام 2003 وهي أدنى نسبة للبطالة فيما يزداد عدد السكان من سنة لأخرى فكانت الزيادة السنوية بين عامي 1997 و1998 هي 462000 نسمة وكانت الزيادة مقدرة بـــ 443000 نسمة بين عامي 1998 و1999 فيما ارتفعت إلى 491000 بين عامي 2002 و2003 وهذا ما يعني زيادة سكانية تزيد عن 400.000 نسمة سنويا (دون حساب الوفيات) لا يقابلها نمو معتبر في الجانب الاقتصادي والاجتماعي.

هذه الوضعية السيئة جعلت من الجهاز التنفيذي (الحكومات المتعاقبة من التسعينيات إلى يومنا هذا) تضع آليات للنهوض بالاقتصاديات الصناعية من جهة، وتبحث من جهة ثانية عن آليات للتشغيل تكون مناسبة للتحولات الاقتصادية (اقتصاد السوق) تخفف بموجبها تبعات السياسة الاقتصادية المنتهجة في الثمانينات والتي لم تفلح في إجاد قاعدة صناعية متينة، تضمن النمو الصناعي من جهة وتفتح أبواب استثمارات جديدة لخلق فرص تشغيل تكون متكافئة مع الزيادة السكانية السنوية، وضامنة لاستقرار العاملين في مناصب عملهم بعيدين عن ظاهرة التسريح الجماعي بفعل إفلاس المؤسسات الصناعية ولعل أهم محاور الإصلاح الصناعي في القطاع العمومي هو أن التحول إلى اقتصاد السوق من جهة، وتراكم الإختلالات في الجهاز الصناعي الموروث عن فترة التوجه الاشتراكي جعل السلطات الوصية تضع برنامجا لإعادة إنعاش هذا القطاع المنتج متكيفا مع واقع الاقتصاد العالمي وفي إطار العولمة التي تستدعي ضرورة وضع آلية خاصية لمتابعة المؤسسات ومحيطها وهذه الإجراءات أو المحاور هي:

1- عصرنة أدوات الإنتاج

2- جلب رؤوس الأموال والتكنولوجيا

3- التأهيل والتسيير

4- الهياكل القاعدية الأساسية

5- النظام المالي، البنكي، الجبائي والجمركي

6- دعم الخدمات التكنولوجية

7- التوحيد normalisation والنوعية

8- التكوين ونظام الإعلام والاتصال[1]

إن الآليات الثمانية الواردة أعلاه تبين -بما لا يدع مجالا للشك- أن المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية افتقدت لهذه العناصر المهمة التي من شأنها أن تضع المؤسسة الصناعية في وضعية مناسبة قادرة على الإنتاج، والمنافسة، وتضمن استمرارية بقاء القطاع الصناعي العمومي، بالرغم من الانفتاح على الاستثمارات الخاصة الوطنية منها والأجنبية.

غير أنه يبقى هذا تصورا نظريا يجب تطبيقه عمليا حتى يحافظ الجهاز الصناعي على بقائه جنبا إلى جنب مع القطاع الخاص الوطني والأجنبي.

16- الصناعة الجزائرية حقائق وأفاق:

منذ بداية التسعينيات، والصناعة الجزائرية وفي صورة جميع القطاعات الاقتصاد الوطني دخلت في مرحلة الإصلاحات التي تمركزت حول عمليات إعادة هيكلة المؤسسات العمومية التي تمثل 80% من القدرات الصناعية للبلد.

وتبقى 80% تشكل نسبيا من الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME،PMI الخاصة.

يغطي القطاع الصناعي العمومي مجموع الصناعات التالية:

- الصناعة القاعدية: الميكانيكية، الحديد والصلب
- الصناعة الكهربائية والإلكترونية
- الصناعة الغذائية
- النسيج والجلود
- مواد البناء

[1] - www.Mir-algeria.org

- تحويل الخشب

- الكيمياء – الصيدلة – الأسمدة.

إن الأهداف من وراء إعادة الهيكلة هو:

انضمام الجزائر –مستقبلا- إلى المنظمة العالمية للتجارة، واتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي وهذا ما يحتم على الجزائر إيجاد جو ملائم للصناعة وذلك بتأهيل الاقتصاد بوجه عام والصناعة بوجه خاص للوصول إلى درجة من المنافسة من خلال إعادة الهيكلة وتعميق الإصلاحات الاقتصادية.

السياسة الاقتصادية:

إن التحولات الاقتصادية أعطت مهام جديدة للدولة، منها رفع يدها على التسيير المباشر للإدارة الصناعة، وأصبح دور الدولة من الآن هو تعريف وإعطاء ديناميكية للسياسة الصناعية وذلك بوضع آليات جديدة للتنظيم والتشجيع والحماية والمراقبة.

وهكذا وضعت ثلاثة مراحل لإعادة الهيكلة وهي:

1999 – 2001 برنامج نموذجي

2002 – 2004 تقويم البرنامج النموذجي

2005 – 2007 توسيع التجربة[1]

17- التشغيل في القطاع الصناعي: بين نهاية ديسمبر 2001 ونهاية ديسمبر 2002 تراجع مجموع العاملين في القطاع الصناعي من 189645 أجير إلى 181918 أجير بفقدان 7727 منصب عمل بنسبة تمثل4,2% من المجموع الكلي[2].

---

1 - www.Mir-algeria.org/realits

2 - **www.mir-algeria.org/conjoncture/sny2002.htm P .11/18**

والجدول التالي يبين تطور الشغل وأجور العاملين*

فروع النشاط الصناعي	مجموع العاملين عام 2002	فقدان مناصب الشغل عام 2002	رواتب العاملين بمليون د.ج	متوسط رواتب العاملين بـــ د.ج
الحديد والصلب	20554	628-	8487	34410
الميكانيك	30616	510 +	9420	25641
الكهرباء/الإلكترونيك	16689	791 -	5590	27915
مواد البناء -السيراميك- الزجاج	22534	319 -	8713	32223
الخشب- الورق ومشتقاته	10413	720 -	2884	23079
الصناعة الغذائية	36793	3668 -	13799	31254
النسيج والجلود	24256	1002-	4959	17038
الكيمياء/الأسمدة/الصيدلة	15012	540 -	6545	36333
مجموع الإنتاج	176867	7158 -	60399	28458
خدمات صناعية	5051	569 -	1069	17633
المجموع العام للقطاع	181918	7727 -	61467	28157

*www.mir-algeria/conjoncture P .12/18

يلاحظ في الجدول أعلاه أن قطاع الصناعات الغذائية هو المتضرر الأكبر من فقدان مناصب الشغل لعام 2002 بـــ 3668 منصب شغل. يليه قطاع النسيج والجلود بـــ 1002 منصب شغل، ثم الكهرباء والإلكترونيك بـــ 791منصب شغل، ثم الخشب والورق بـــ 720 منصب شغل، ثم الحديد والصلب بـــ 628 منصب شغل. الزيادة الوحيدة التي عرفها القطاع العمومي الصناعي، كانت للصناعة الميكانيكية بـــ 510 منصب شغل فقط، ما يعني أن القطاع العمومي أصبح لا يستوعب زيادة في العاملين في شتى فروعه.

18- تطوير المؤسسة:

الأسباب الدافعة للتطوير والتغيير:

1/ **التغيرات الخارجية**: تغييرات تحدث في البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة أو المؤسسة ومن ضمنها:

1-1/ زيادة حدة المنافسة في السوق ولجوء المنافسين إلى طرق ووسائل تهدد مكانة المنظمة في السوق.

2/ التغير السريع في الأساليب الفنية (التكنولوجيا) المحيطة والتهديد بتقادم سلع وخدمات المنظمة.

3/ التغييرات السياسية والاقتصادية والقانونية في المجتمع مثل التحولات الاقتصادية تجاه الرأسمالية والاشتراكية والتغييرات في قوانين النقد والضرائب والتصدير والاستيراد والانفتاح والتغير في الموارد الاقتصادية للدولة وغيرها من التغييرات[1].

بالنسبة للعنصر الثالث نجده متطابقا مع وضعية مؤسسة صناعة وتركيب أجهزة القياس والمراقبة بشكل خاص وباقي المؤسسات الصناعية الجزائرية بشكل عام إذ أن التحولات الاقتصادية التي مست الكثير من المجتمعات وبخاصة الدول النامية التي انتهجت النظام الاشتراكي، تحولت مع انهيار الاتحاد السوفياتي إلى نظام اقتصاد السوق Economie de marché، والذي يعطي الفرص الكثيرة للقطاع الخاص لمشاركة الحقيقية في الحياة الاقتصادية مرتكزا على المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة PME, PMI .

إن الجزائر التي مستها رياح التغيير إلى حد ما ، اضطرت مؤسساتها إلى إدخال إصلاحات بالكيفية التي تجعلها تتكيف مع الأوضاع الجديدة (التغيرات الاقتصادية ...) وهو ما حذت به مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة E.M.C، وسيتم توضيح ذلك لاحقا في التعريف بالمؤسسة.

2/ **التغيرات الداخلية**:تحدث داخل المؤسسة تغييرات هامة تؤثر في مصيرها ومنها:

2-1/ تغييرات في الآلات والمنتجات، وخطوط الإنتاج وغيرها من الأساليب الفنية.

2-2/ تغييرات في الأساليب وطرق ومعايير العمل.

---

[1] **أحمد ماهر- مرجع سابق- ص 415.**

2-3/ تغييرات في هياكل العمالة والوظائف وعلاقات العمل.

2-4/ تغييرات في وظائف الإنتاج والتسويق والتمويل والأفراد.

2-5/ تغييرات في أساليب التخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة.

2-6/ تغييرات في علاقات السلطة والمسؤوليات والمراكز والنفوذ[1]

بإسقاط التغيرات الداخلية السالفة الذكر على مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة وتحديدا الجوانب ذات الصلة بموضوع الدراسة يلاحظ أن هناك فعلا تغييرات في الآلات والمنتجات الخاصة بهذه المؤسسة إذ بدأت المؤسسة بإنتاج عدادات جديدة للكهرباء والغاز وذلك بإنشاء خطي إنتاج جديدين الأول خاص بإنتاج عدادات الغاز والثاني خاص بإنتاج الكهرباء غير أن هذين الخطين مازالا لم يتوسعا بالشكل الكافي نظرا لبقاء خطي الإنتاج القديمين في الخدمة.

وهذا أدى بدوره إلى تغيير في طرق العمل التي أصبحت سهلة لا تستلزم التدريب والتكوين، غير أن هذا أثر سلبا على هيكل العمالة الذي بدأ يتقلص نظرا أن الخطين الجديدين لا يتطلبان كثافة تشغيل، إذ أصبحت المؤسسة تلجأ إلى عمال متعاقدين لفترة زمنية محددة CDD مع إمكانية تجديد التعاقد، وعموما فإن أهم التغيرات التي يمكن توظيفها وإلقاء الضوء عليها في هذه الدراسة هي:

- التغيرات في الآلات والمنتجات وخطوط الإنتاج...
- التغيرات في هياكل العمالة والوظائف.
- مع إضافة التغييرات في أساليب الاتصال والمشاركة.

أساليب التغيرات البديلة:

أ- **التغير الهيكلي**: ويشمل التصرف الإداري الذي يطمح إلى تحسين الأداء من خلال تغير الهيكل التنظيمي وكذالك علاقات السلطة ويشمل التغير الهيكلي على وجه التحديد:

1- زيادة التوسع في الأعمال المسندة في الوظيفة أو ما يسمى بإثراء الوظيفي وهي تقليل من درجة التخصص في الوظيفة

---

[1] **أحمد ماهر- مرجع السابق- ص 416**

2- زيادة في عدد المهام المسندة إلى الوظيفة.

3- التغيرات في العلاقة بين الإداريين والفنيين والاستشاريين .

ب- التغيرات في الأفراد: يتضمن المجهودات الموجهة نحو إعادة توجيه وتحسين اتجاهات الأفراد ومهاراتهم ومعارفهم وتشمل ما يلي:

برامج التدريب والتنمية الإدارية.

إن بناء المنظمة حول نظام رقم 4 معروف في الإدارة ويشير هذا إلى المنظمة التي يحتفظ فيها المديرون بعلاقات بالمشاركة والتدعيم وتتخذ فيها القرارات بطريقة جماعية ولديها أهداف أداء مرتفعة. وقد صمم هذا النظام من طرف رنسيس ليكرت Rensis LIKERT ومن خصائص هذا الأسلوب:

أن عملية القيادة تبعث على الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين

إثارة الحوافز الاجتماعية والمادية لدى الفرد من خلال المشاركة .

تداول المعلومات بحرية داخل المنظمة

عمليات التفاعل بين الأفراد والمجموعات تكون مفتوحة ومكثفة .

تتم عمليات اتخاذ القرارات بأسلوب جماعي.

أن مشاركة المجموعة تصل إلى أهداف واقعية وطموحة

عملية الرقابة تكون موزعة في كل أنحاء المنظمة

أهداف أداء عالية ومرتفعة ويتم بفعالية على تحقيقها[1]

جـ- التغيرات التكنولوجية: وينطوي على تطبيق الطرق ووسائل جديدة لتحويل الموارد المتاحة إلى سلع وخدمات. إن التغير التكنولوجي له أثاره السلوكية والهيكلية على المنظمة في الأمد البعيد. فشراء آلات جديدة ينطوي على تغيرات في محتوى الوظيفة، ظروف العمل المادية، أنماط الوظيفة، إجراءات الترقيات الأمان الوظيفي وكذلك التغيرات في الأجور والرواتب وغير ذلك[2].

---

[1]- صلاح الدين محمد عبد الباقي –السلوك الفعال في المنظمات- الدار الجامعية الإسكندرية –مصر-2004 ص ص 375-378
[2]- نفس المرجع السابق ص 379

- **أسباب مقاومة التغيير**: تشير الدراسات التي أجريت على التغيير أن تغيير الناس والأشياء أمر سهل وممكن، وأن طبيعة الناس تقبل التغيير وأن ما يرفضه الناس هي الإجراءات التي يمر بها التغيير والأساليب المستخدمة في ذلك والظروف المحيطة بهذا التغيير، ويمكن ذكر الأسباب الآتية لمقاومة التغيير:

1- عدم وضوح أهداف التغيير.

2- عدم إشراك الأشخاص المتأثرين به في التغيير.

3- عندما يكون إقناع الآخرين يعتمد على أسباب شخصية.

4- تجاهل تقاليد وأنماط ومعايير العمل.

5- ضعف الاتصال في موضوع التغيير.

6- الخوف من نتائج التغيير، وتهديد المصالح الشخصية.

7- الخوف من فشل التغيير.

8- ارتباط التغيير بأعباء وضغوط عمل كبيرة.

9- عندما تكون تكلفة التغيير أكبر من العائد منه.

10- ارتباط التغيير بتهديدات وظيفية.

11- عدم الثقة فيمن يقومون بالتغيير.

12- الرضا عن الوضع الحالي.

13- عندما يكون التغيير سريعا.

14- التعارض الحقيقي بين الآراء فيما يتعلق بالتغيير.[1]

1-18- الكفاءة والفاعلية:

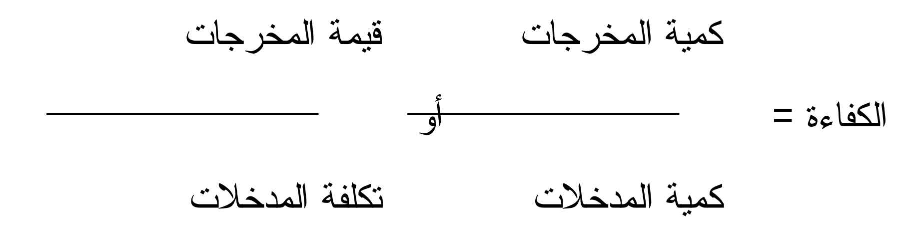
---

[1] - أحمد ماهر -مرجع سابق- ص ص 418-419.

لا شك أن مفهوم الكفاءة والفاعلية أصبح متداولا بشكل يثير الانتباه ويجعل من المختصين يقدمون تصورات عملية لإبراز مظاهر الكفاءة والفاعلية لدى المؤسسات، وفيما يلي نقدم هذين المفهومين وكيفية العمل بهما في واقع المؤسسة الإنتاجية:

* **الكفاءة**: هي قياس مدى جودة عملية تحويل المدخلات أو الموارد إلى مخرجات أو نتائج وفق معايير محددة للتكلفة والوقت والجودة.

تتحقق الكفاءة بتحقيق أعلى ناتج ممكن من قدر محدد من الموارد أو بتحقيق الناتج بقدر أقل من الموارد. وتأخذ الكفاءة صيغة علاقة كمية بين كل من حجم المدخلات أو تكلفتها وحجم المخرجات أو تكلفتها أي



وأما الفاعلية فتشير إلى قياس مدى جودة المخرجات أو النتائج أي مدى حسن أداء الأنشطة بما يهيئ تحقيق الأهداف أي النتائج المستهدفة، فهي تقيس مدى تحقق الأهداف أي النتائج المستهدفة بما يشبع حاجات وتوقعات أصحاب المصلحة المشتركة في وجود وأداء المنظمة مثل العملاء وحملة الأسهم والعاملين والموردين والدائنين والحكومة وتأخذ الفاعلية صيغة علامة نوعية بين المدخلات والمخرجات بغض النظر عن التكلفة.

الكفاءة تعنى بالوسائل بينما تعنى الفاعلية بالنتائج ومن ثم فلا يكفي -ببساطة- أن تكون كفؤا بل يجب أن تكون فاعلا فتنجح في تحقيق الأهداف، وبحيث تكون الأهداف أو النتائج متفقة مع توقعات أصحاب المصلحة المشتركة في وجود واستمرار المنظمة، فلا تحقق شركة للأدوية مثلا هدفها في الربحية من خلال إنتاج أدوية معينة أو ضارة بصحة مستخدميها.[1]

19- آليات تطوير المؤسسات الصناعية:

[1]- **أحمد سيد مصطفى- إدارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات- عدم وجود دار النشر- 1999- ص 38.**

إن البحث عن تحقيق الكفاءة والفاعلية للمؤسسة الصناعية لا يتأتى إلا بتوفر العديد من العوامل سنكتفي بطرح ما يتطابق والدراسة الميدانية وهو كالتالي:

19-1- التدريب والتكوين وأهميتهما:

يقول مصطفى فهمي العطروزي «يقصد بالتدريب المهني إعداد العمال مهنيا وتدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفاية الإنتاج (...) ومن الطبيعي فهناك ارتباط كبير بين التدريب الذي يهدف رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين في الشركات وبين حوافز العمل وبطبيعة الحال فإن الارتباط الأكبر قائم بين التدريب بهدف رفع الكفاية وبين التطوير الإداري، وكل المحاولات التي تتم من طريق اللوائح أو الأنظمة من أجل خلق الجو المناسب لتوفير الإمكانيات للعاملين وتحفيزهم من أجل زيادة الإنتاج وتطويره»[1]

أما التكوين فهو غالبا ما يرتبط بمفاهيم أخرى كأن نقول التكوين المهني أو يكون مرادفا للتعليم كأن نقول التعليم التقني والتكوين التقني، وما يهم هنا هو الحديث عن التكوين التقني والذي عرفته منظمة العمل الدولية بأنه« ذلك النمط من أنماط التعليم العالي النظامي الذي تقوم به مؤسسات تعليمية لمدة لا تقل عن سنتين بعد الدراسة الثانوية العامة ودون المستوى الجامعي»

وهو يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي واكتساب المهارات والقدرات العلمية والمعارف المناسبة لإعداد قوى عاملة تقع عليها مسؤولية التشغيل والإنتاج والصيانة والأعمال الخدمية والتي تكون حلقة وصل بين خريجي الجامعات (المخططين والإختصاصيين) من جهة وبين العمال الماهرين من جهة ثانية[2]

تتجلى أهمية التدريب في الآتي:

1- زيادة الإنتاجية: حيث أن زيادة المهارة عن طريق التدريب تنعكس إيجابا على حجم الإنتاج وجودته، وأن التزايد المستمر في الجوانب الفنية للوظائف والأعمال تدعو إلى التدريب المنظم لتوفر لدى العامل الحد الأدنى على الأقل للأداء الملائم للأعمال.

---

[1]- سلاطنية بلقاسم –<u>التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر</u>- رسالة دكتوراه دولة علم في اجتماع التنمية-جامعة قسنطينة 1995-1996 ص ص 30-31

[2]- بشتله مختار –<u>ملاءمة التكوين للإختيار التكنولوجي</u> – مذكرة ماجستير –علم اجتماع التنمية –جامعة قسنطينة- 1996-1997 ص 19

2- رفع معنويات العاملين: اكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة العامل بنفسه، ويحقق له نوعا من الاستقرار النفسي.

3- تخفيض حوادث العمل: إن التدريب الجيد والملائم هو الأسلوب الأمن لأداء العمل، وبالكيفيات المطلوبة، وهذا بلا شك يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث[1]

4- يؤدي التدريب إلى استمرارية التنظيم واستقراره وهنا وجب التركيز على هذا الجانب باعتباره أحدى مؤشرات تطوير المؤسسة وبالتالي استقرارها.

إن استقرار التنظيم يعني قدرته على الحفاظ على فاعليته، وهذا لا يتحقق إلا من خلال وجود رصيد من الأفراد المدربين والمتكونين المؤهلين لشغل مراكز عمل فور خلوها لأي سبب من الأسباب.

وهنا يطرح مفهوم المرونة التي تعني قدرة التنظيم على التكيف في أجل قصير مع أي تغيرات في حجم العمل، وتتطلب هذا توفر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة للنقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم[2].

19-2- عوامل عمليات الحراك الاجتماعي العمودي:

إن أول عمل خص به لدراسة الحراك الاجتماعي كان لسوروكن SOROKIN وذلك بالتحليل لبحث تفسير من خلال أنظمة التوجيه Systèmes d'orientation والترشيح Filtrage في المجتمع عبر ما أسماه "القنوات" بمعنى الفئات الاجتماعية أو عناصر المجتمع التي تساعد مرور الأفراد من مستوى لآخر، وذكر سوروكن أن من بين القنوات يوجد القطاع العسكري (خلال زمن الحرب بصفة خاصة، ومثال ذلك خلال الثورة الفرنسية أي كانت الترقيات سريعة) وكذلك الكنيسة (وبخاصة تحت النظام القديم، والمدرسة والمجموعات السياسية والتنظيمات المهنية والأدبية والعلمية إلخ...) أن الأنساق Systèmes تمد بالثروة (التجارة والصناعة) والأسرة من خلال الزواج والخطوبة.

بالإضافة للقنوات السابقة هناك آليات اختيار Sélection التي تضمن تنظيم Régulation الحركات في المراتب Hiérarchie وذلك يهدف اختبار الأفراد بحسب قدراتهم لمختلف الوظائف[1]

---

[1]- راوية حسن – السلوك في المنظمات- الدار الجامعية- الإسكندرية-مصر-2001- ص 346
[2]- نفس المرجع السابق ص 347

ومن آليات الاختيار ذكر سوروكن التنظيمات المهنية التي تستطيع اختيار العاملين للشغل ووضع نظام الترقيات والممرات بين مهنة وأخرى، مع وجوب إضافة جميع الميكانيزمات الخاصة بالتعليم المتواصل éducation permanent.

إن تنظيم الصعود والنزول في المراتب ليس مرتبطا بالقنوات فقط، ولكن بعوامل مختلفة، كالعامل الديمغرافي وعامل التغير في البيئة الاجتماعية (الحروب-التصنيع) وهذه عوامل عامة؛ أما بالنسبة للعوامل المحلية أو الظرفية كقصور نظام الترشيح أو الانتقاء Filtrage الذي يمكن أن يؤدي إلى صراعات...الخ[2].

(Défectuosités du système de filtrage qui peuvent même aboutir à des révolutions etc.)

ويمكن النظر إلى المهنة على أنها معيار محدد مدى الحراك الذي توصل إليه الفرد أو الجماعة أو الطبقة، حيث أن للمهنة عوامل وأبعاد تحدد طبيعة الحراك ومداه؛ ويرى بيترم سوروكن أن الحراك الاجتماعي على أنه الحراك المهني فقط وأن الحراك المهني وحده يشير إلى الحراك بصفة خاصة.

أكد إنكلز Inkeles وروسي Rossi على إرتباط التقدير المهني بالتدرج الطبقي وخاصة المجتمعات الصناعية من خلال دراستهما لست مجتمعات صناعية حديثة وتوصلا الى ارتباط بين المنزلة الاجتماعية والمهنة، ويرى ماك Mack ويونغ Young أن المهنة أفضل مؤشر للمكانة الطبقية[3]

التصنيفات المهنية:

أ- وضع دنكان Duncan الدليل الاقتصادي والاجتماعي للمهن مصنفا المهن إلى :

- الموظفون
- ذوو الياقات البيضاء
- رجال الأعمال
- العمال اليدويين المهرة

---

[1] - **Jean GAZENEUNE – <u>DIX grands Notions de le Sociologie</u>- imp Bussières- 1976 PP 222-223**

[2] - **IBID PP 226-227**

[3]**-غريب محمد سيد أحمد –<u>علم الإجتماع ودراسة المجتمع</u>- دار المعرفة الجامعية- الأزاريطة-مصر- 2003-ص ص 316-317.**

- العمال نصف المهرة
- المزارعون
- العمال غير المهرة.

يتفق تصنيف دنكان مع ما انتهت إليه مؤسسة اليونسكو عام 1958 إلى أن اليونسكو أضافت إلى تصنيف دنكان فئة رجال الخدمات الأهلية.

ب- ووضع إدواردز Edwards دليلا مهنيا حيث يصنف المهن الى:

- الفنيون
- أصحاب العمل والمشرفون والموظفون وتجار الجملة والملاك والملاحظون
- المهن الكتابية والعمال لدى الأقارب
- العمال المهرة
- العمال نصف المهرة
- العمال غير المهرة، وتشمل عمال الصناعة والزراعة والخدمات

ج- أما تصنيف سوروكن والذي يعد أشمل وأعم فيشمل ثلاث فئات:

- أصحاب المشروعات
- كبار الموظفين

عمال اليومية أو الأجراء[1]

3-19-تحسين متطلبات الأداء (شروط العمل)

إن متطلبات الأداء كانت موضع نقاش خلال العشرين السنة الماضية في العديد من البلدان الغربية منها فرنسا التي حسب الدراسات التي أجريت تبين أن المؤسسة الإنتاجية الفرنسية حافظة على تنظيم العمل بالشكل الذي كان منذ تايلور حيث الفئة المهنية (أعوان التنفيذ) بقوا غرباء عن التنظيم مما أثار النقاش حول ظاهرة الغيابات وغياب الابتكار والإبداع والخوف من

---

[1]- المرجع السابق ص ص 318-319.

تدني إنتاجية العاملين. هكذا جاءت أحداث في فرنسا كانت الغاية منها هو تحسين متطلبات أداء العاملين للانطلاق نحو وضع أسس تنظيمات حديثة قادرة على التطور منها:

1968 – الاعتراف بالفرع النقابي للمؤسسة،

1971 – صدور قانون التكوين المستمر،

1972 – تقرير دولأموت DELAMOTTE حول «البحث عن تنظيم أكثر إنسانية للعمل»،

1973 – قانون 1973/12/17 الخاص بتحسين شروط العمل،

1975 – الاتفاق الإطار الخاص بتحسين شروط العمل،

1977 – قانون 12 جويلية الخاص بالحصيلة الاجتماعية للمؤسسة.

كل هذه التشريعات الفرنسية أظهرت اهتمام بتحسين شروط العمل يمكن تحديد محاورها الأساسية في الأتي:

- الأمن الصناعي
- علاقات العمل وحرية التعبير
- تحسين أوقات العمل
- الأجور
- تنظيم بنية العمل[1]

وإذا رجعنا إلى الأعمال البحثية الميدانية نجد أن مخبر الاقتصاد وعلم اجتماع العمل بجامعة اكس اونبروفانس AIX EN PROVENCE قام بتطبيق طريقة L. E. S. T والتي يهدف من ورائها تحديد القضايا التالية للدراسة:

- المحيط الفيزيقي L’environnement physique
- الجهد الفيزيقيLa dépense physique
- العبء الذهني Charge mentale

[1] - **Luc BOYER – op cit- PP 431-432.**

- المحاور النفسية Les aspects psychologiques

- أوقات العمل[1] Horaires de travail

19-4- فاعلية الاتصال:

هناك خمسة أهداف رئيسية للاتصال الفعال، توصل إليها بافلاس وباريت Bavelas & Baratt وهي:

1- السرعة في إنجاز العمل

2- الدقة في إنجاز العمل

3- التنظيم الداخلي للجماعة

4- القيادة داخل الجماعة

5- الحالة المعنوية داخل الجماعة[2]

يعتمد الاتصال على طرق كثيرة منها :

19-4-1- طرق الاتصال المكتوبة:

1-الأوامر والتعليمات: الخطابات الداخلية والخارجية والمذكرات والنشرات أو الكتب الدورية.

2-الرسائل الخاصة: مثل الخطابات والرسائل الخاصة بالعاملين.

3-بيان الأجور.

4-مجلة أو جريدة العامل: تشتمل على إخبار المنظمة وما يجد فيها.

5-مرجع أو دليل العاملين: يوضح أهمية العمل ودور الفرد في المنظمة ومعلومات عن المنظمة وأهدافها.

6-الأدلة: نظام متكامل لتعليمات مكتوبة طويلة الأجل.

7-التقارير: تقارير التخطيط والرقابة والأخبار.

---

[1] **-IBID P 432**

[2]- **صلاح الدين محمد عبد الباقي-السلوك الفعال في المنظمات- الدار الجامعية- الإسكندرية-مصر-2004 ص 313.**

8-لوحة الإعلانات.

9-صندوق الاقتراحات.

19-4-2- طرق الاتصال الشفوي:

1-إصدار الأوامر والتعليمات.

2-المقابلات مثل مقابلة التوظيف، مقابلة التدريب، مقابل الترقية، مقابلة النظر في الشكاوى، مقابلة الإجراءات التأديبية.

3-نظام الاستشارات للعاملين كحل المشكلات.

4-الاجتماعات اليومية، والأسبوعية، والشهرية.

5-البرامج التدريبية.

6-المؤتمرات، الندوات.

7-اللجان.

8-الحلقات والزيارات.[1]

19-5 مبادئ الاتصال الفعال: لتطوير الاتصال داخل المؤسسة بشتى أنواعه وضعت جمعية إدارة الأعمال الأمريكية AMA مبادئ للاتصال الفعال أو الوصايا العشرة للاتصال وهي:

19-5-1 التخطيط الفعال للاتصال: كلما كان تحليل الفكرة أو المشكلة المطلوب نقلها تحليلا كافيا كلما زاد وضوحا وهي الخطوة الأولى نحو الاتصال.

19-5-2 تحديد الهدف الحقيقي من الاتصال: أي ما الذي ينبغي تحقيقه من الاتصال؟ فإذا كان تحديد الهدف النهائي فإنه يتعين بعد ذلك استخدام اللغة المناسبة لتحقيق الهدف المحدد.

19-5-3 التعرف على الظروف الطبيعية المحيطة بالإتصالات: فهناك عوامل كثيرة تؤثر في عملية الإتصال يجب على الإداري الناجح أن يكون متفهما لها حتى تتم عملية الإتصال.

19-5-4 إستشارة الآخرين في تخطيط الإتصال: إن الإستشارة والأخذ بمساهمة الآخرين في الإتصال تجعل منه أكثر فعالية وموضوعية.

---

[1]- نفس المرجع السابق ص 320.

19-5-5 الاهتمام بنبرات الصوت خلال الإتصال

19-5-6 الإستفادة من الفرص لنقل شيء له قيمة: بمعنى مراعاة وجهة نظر الأشخاص فيما ينقل لهم للإستجابة له.

19-5-7 متابعة الإتصالات : إن متابعة عملية الإتصال تيسر معرفة مدى النجاح في العملية الإتصالية.

19-5-8 النظرة المستقبلية في الإتصالات: معرفة الظروف الحالية والمستقبلية ومتطلباتها.

19-5-9 التوائم بين الأفعال والإتصالات.

19-5-10 إجادة فن الإستماع.[1]

---

[1] **- المرجع السابق ص ص 326-327**

القســــم المنهجــي والميدانــــي

الفصل الخامس

استعراض الدراسات السابقة

تمهيد

1- الدراسة الأولى

2- أوجه الاستفادة منها

3- الدراسة الثانية

4- أوجه الاستفادة منها

5- الدراسة الثالثة

6- أوجه الاستفادة منها

تمهيد:

يتم في هذا الفصل استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة حيث تقديم ملخص عن كل دراسة من حيث اشكاليتها وجانبها المنهجي، وملخصا عن نتائجها وجوانب الاستفادة منها. وقد تم اختيار ثلاثة دراسات، كل دراسة تهتم بجانب من جوانب الدراسة فالدراسة السابقة الأولى لها صلة بالجانب الأول من الدراسة المتعلقة بالتدريب والتكوين والحراك المهني، أما الدراسة السابقة الثانية فتغطي الجانب الثاني من الدراسة والمتعلق بالعمل والأداء، أما الدراسة الثالثة فهي ذات صلة بالجانب الثالث من الدراسة الذي يدور حول الاتصال والمشاركة.

الدراسة الأولى:

التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر –دراسة حالة الصناعات الميكانيكية بقسنطينة- رسالة مقدمة لنيل درجة دكتراه دولة في علم اجتماع التنمية إعداد الطالب بلقاسم سلاطنية 1995-1996.

1- <u>إشكالية البحث</u>: لخص البحث إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

1- « إلى أي حد ممكن أن تشكل ظاهرة التكوين المهني معلما أو دالة على صدمة التناقض بين المستهدف والواقع»؟

2- أن الواقع الاقتصادي والسياسي الجديد قلل من احتمال نجاح عملية التمهين وهذا ما يؤدي إلى طرح السؤال التالي: هل أن الواقع الجديد يتطلب إعادة النظر في الكثير من الأمور التي تحكم عملية التكوين المهني في الجزائر؟

3- نظرا للارتباط العضوي لسياسة التشغيل بعملية التكوين المهني يمكن طرح التساؤل التالي: هل مازال بالإمكان استهداف التشغيل الكامل؟ أم هل يجب إحداث تغيير في سياسة التشغيل المتبعة حاليا؟

4- «هل يمكن عن طريق عملية التكوين المهني توفير مناصب عمل في القطاعيين العام والخاص رفقا لمتطلبات الواقع الاقتصادي والسياسي الجديد وذلك بهدف رفع التشغيل»؟

لذلك نطرح مسألة التشغيل من خلال كل أبعادها وخاصة ما يتعلق بعملية التكوين المهني يتطلب اشتمال الموضوع على:

1- تحليل حصيلة التشغيل من ناحية الطلب وكذا من ناحية العرض

2- تحليل السياسات القطاعية للتشغيل من حيث واقعها الراهن وآفاقها، وانعكاسات الأزمة الاقتصادية العالمية على التشغيل

3- إمكانية ربط سياسة التكوين المهني بسياسة التشغيل وإبراز لبعض السمات العامة لسياسة التشغيل وبعض خصوصياته

وفي ضوء ما تقدم طرح الباحث التساؤل التالي:

ما طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل؟ إن طبيعة الأزمة التي يجتازها المجتمع الجزائري وتحوله نحو نظام السوق يدفع إلى إعادة طرح إشكالية التكوين المهني وسياسة التشغيل[1].

2- فروض الدراسة: قدم الباحث الفروض التالية:

1- يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله، وحلل الباحث هذا الفرض إلى المؤشرات التالية:

أ) هل تقويم نتائج التكوين المهني يقوم بها المكون نفسه أو مصلحة مختصة؟

ب) ما هي مقارنة سلوك المتكون خلال وبعد التكوين؟

ج) ما هو التقويم لظروف العمل للعمال المتكونين، المندمجين في العملية الإنتاجية؟

د) ما هي أراء العمال المتكونين من محتوى التكوين المهني الذي تلقوه وعلاقته بالعمل الممارس.

هـ) «تلقي العامل المتكون معارف نظرية وتطبيقية تسمح له بأداء مهامه بشكل جيد»

و) «عدم تحضير العامل المتكون تحضيرا جيدا تقلل من إنتاجيه العامل كما وكيفا»

2- «يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل» وتمثلت مؤشرات هذا الفرض في:

أ) مقارنة بين هذه القدرات (الجسمية والعقلية) في تغييرها قبل التكوين المهني وبعده

ب) وجود محسوس في القدرات العقلية.

ج) قدرة العامل على استيعاب وفهم ظروف العمل وأجزاء الآلة التي يعمل بها.

د) زيادة السرعة والأداء عن ذي قبل.

هـ) برامج التكوين المهني ومدى تغطيتها لجوانب معرفية يجهلها العامل المتكون.

و) تأثير البرامج من ناحية التعقيد في المنصب، التوافق مع الآلة التي يعمل عليها العامل.

ز) نوعية المكون وتأثيره على العامل.

---

[1]- ص ص 8-9

3- هناك علاقة إرتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل وكانت مؤشرات هذا الفرض كالتالي:-

أ) يشهد المجتمع الجزائري تحولا في المجالات المعرفية والصناعية فهل التكوين المهني يساير هذا التحول؟

ب) إذا كان التكوين يشكل الدعامة الأساسية في المجتمعات الصناعية، هل هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر؟

ج) ما هي العلاقة بين التكوين المهني والتنمية؟

ولقد احتوت استمارة الباحث الموجهة للعمال المتكونين والمتخرجين من مركز التكوين المهني للمؤسسة مؤشرات الفرضين الأول والثاني فيما طبق الباحث تقنية "دلفاي" في جمع المعلومات عن الشطر الثاني من البحث وهو سياسة التشغيل في الجزائر[1].

<u>3- منهج الدراسة:</u> استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي فرضه طبيعة البحث –حسب تعبير الباحث- واعتمد الباحث على هذا المنهج في جمع المعلومات العامة عن كيفية سير الأعمال الإدارية وخاصة فيما يتعلق بمركز التكوين المهني التابع للمؤسسة وكذلك الورشات الإنتاجية المختلفة والقيام بوصف هذه المواقع والمعطيات ثم تحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري للبحث ومقارنة مدى مطابقة هذه المعلومات مع ما ورد في الفصول النظرية للبحث.

كما استعان الباحث بالمنهج الإحصائي باستخدام مبادئ هذا المنهج عند تصنيف البيانات وتحليلها بواسطة استخدام جداول البسيطة وأخرى مركبة وإيجاد العلاقة بين المتغيرات عند قياس الدلالة الإحصائية لها، وذلك باستخدام النسب المئوية لتحديد درجة العلاقة أو التوافق بين هذه المتغيرات[2]

---

[1]- ص ص 240- 241
[2]- ص ص 240-241

4- النتائج العامة للدراسة:

1- **نتائج الدراسة على ضوء فروضها:** من خلال اعتماد الباحث على المنهج الوصفي وتقنية دلفاي والمعالجات الإحصائية للبيانات التي جمعها من الميدان للتحقق من مدى الصدق الامبريقي لفروض الدراسة خرج الباحث بمجموعة من الاستنتاجات يمكن تلخيصها في الأتي:

- لا يمثل التكوين المهني عند بعض العمال سوى مرحلة وسيطة تساعدهم على الحصول على عمل مستقر ومرضي، يبدو عند بعض العمال أنه من الأفضل الحصول على تجربة مهنية مرورا بمركز التكوين المهني كما يبدو عن بعض العمال أن التكوين المهني فرصته لا مكانية الحصول على مناصب قيادية، تمكنهم من تحسين وضعيتهم المهنية والاجتماعية وذلك بإعادة تكوينهم أو تحسين مستواهم في ميدان تخصصهم بينما تبدو للأخرين بأن فترة التكوين هي فترة «هروب» و « راحة » من الورشات الإنتاجية[1]

أما فيما يخص تطبيق تقنية دلفي ودارت قضايا هذه الدراسة حول محاور ثلاثة تمثلت في فروض البحث:

1- بالنسبة للفرضين الأول والثاني يمكن القول إنهما تأكدا إذ أن التكوين يساهم في استقرار العامل في عمليه، وينمي قدراته وهذا انطلاقا من المبدأ الأساسي في فكر العامل الذي يعتبر التكوين المهني مرحلة وسيطة للحصول على عمل مستقر كما ينمي قدرات العامل الجسمية والفكرية.

- أغلب المبحوثين لهم على الأقل السنة السادسة ابتدائي

- الطرد كان هو سبب الأساسي للانقطاع عن التعليم الابتدائي حيث ذكره نصف المنقطعين عن التعليم الابتدائي.

2 من 3 الذين انقطعوا عن التعليم المتوسط لهم مستوى الرابعة متوسط تقني.

- إمكانية الحصول على عمل أو تكوين مهني هي السببان الأساسيان للانقطاع عن التعليم المتوسط.

---

[1]- ص 410

- لا يعد المستوى التعليمي عاملا محدد في الترتيب المهني، لأن هذا يرتبط بالأقدمية في العمل أولا ثم المستوى التعليمي ثانيا.

- الذين عملوا بعد الانقطاع عن التعليم تعرضوا لصعوبات كبيرة في الحصول على عمل في القطاع الخاص.

2 من 3 من المبحوثين شاركوا في دورات تكوينية في إطار عملهم الحالي.

8من 10 من المجيبين اجتازوا اختبارا للاختيار والتوجيه المهني للحصول على تكوين وفي المقابل 2 من 10 فقط اجتازوا الاختبار للحصول على منصب عمل شاغر في الورشات الإنتاجية

- بالنسبة لاختيار المهنة الحالية كان من توجيه إدارة المؤسسة في غالب الحالات.

- اختار المنقطعون عن التعليم التقني مهنهم الحالية بأنفسهم لتخصصهم فيها أثناء الدارسة.

- يمكن التمييز بين مجموعتين من العمال خلال فترة التكوين.

1- الذين التحقوا لأول مرة لمركز التكوين 54,46% (ع = 61)

2- الذين عادوا لإعادة التكوين 45,53% (ع = 51) تتوج نهاية التكوين المهني بالحصول على شهادة نهاية التكوين

- وكانت نسبتهم 93,30 % (ع = 108).

- يعين المتخرجون من المركز عموما في المناصب التي كونوا من أجلها.

- أكثر بقليل من نصف المبحوثين يرون أن فترة التكوين كانت جيدة ونسبة 4,27% (ع =5) يرون أنها ضعيفة

أثار المبحثون مشكلين هامين خلال فترة التكوين

1- عدم فهم الدروس نظرا لاستعمال اللغة الفرنسية في التدريس بالنسبة لبعض المتكونين، أو المستوى المرتفع أو المنخفض للبعض الآخر.

2- الاختلافات مع المكونين ومسئولي المركز

- أغلب المتكونين تغيبوا أثناء فترة التكوين 62,23 % (ع = 81).

نصف المبحوثين يرون أن التكوين نمى قدراتهم الجسمية والعقلية

- عين أغلب العمال في مناصب يستعملون فيها الدقة والانتباه ومجهوداتهم الفكرية
- ربع المتكونين راضون عن أنفسهم عند أداء عملهم الحالي، وهذا ناتج عن اختيارهم للتخصص.
- ينقسم التكوين الأسبوعي إلى عشرين ساعة للدروس النظرية وعشرين أخرى للدروس التطبيقية.

2 من 3 من المجيبين يرون أن برامج التكوين المهني غطت تخصصاتهم 83,92% (ع=94) من المتكونين يؤكدون بأن مستوى البرامج لا يفوق قدرات فهمهم

2 من 3 راضون عن برامج التكوين

1 من 4 من المجيبين يرى أن التكوين الكامل نتج عن كفاءة المكونين

3 من 4 من المبحوثين يظنون أن المكونين يحظون باهتمام إدارة المركب، وهذا الاهتمام ضروري لأداء مهامهم في أحسن الظروف

2 من 3 يظنون أن العمل الحالي بسيط جدا (سهل) بالنسبة للمعارف المحصل عليها أثناء التكوين بينما 1 من 3 يرى أن المعارف التي تحصل عليها أثناء التكوين لا علاقة لها بالعمل الحالي

- هدف التكوين واضح، بما أن أغلب المبحوثين يرون أن هدف التكوين هو الزيادة في الإنتاج وتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعمال[1]

4 من 10 من المبحوثين لهم تقويم جيد للعمل الحالي:

- الأسباب الأساسية للاهتمام بالعمل هي:
- العلاقات الحسنة مع المشرفين وجماعة العمل
- التحكم في العمل الآلة
- الأجر المقبول

---

[1]- ص 413 - 141

1 من 3 من المجيبين غير مهتم بعمله الحالي وأسباب عدم الاهتمام هي:

- الظروف الفيزيقية والنفسية السيئة
- عدم توافق منصب العمل مع التكوين
- العلاقات السيئة مع المشرفين وجماعة العمل
- الرغبة في التخلي عن المسؤولية
- عدم الاستقرار في منصب العمل

- أما بالنسبة للفرض الثالث: تبين في تحليل استجابات الخبراء والمتخصصين حول مسايرة التكوين المهني للتحول في المجتمع الجزائري وعلاقة التكوين سياسة التشغيل والتنمية أن هناك علاقات ارتباطية بين المتغيرات على مستوى الكثير من المجتماعات المتقدمة بيد أن الحقائق التي يمدنا بها واقعنا الاجتماعي تشير إلى أن التكوين لا يساير ولا يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني وذلك في غياب سياسة رشيدة تتحكم في هذه العلاقة التي أصبحت من متطلبات التنمية. وبالرغم من اهتمام الدولة بالتكوين المهني إلا أن أفراد العينة أقروا بوجود خلل بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

- واستنادا إلى هذا الطرح فان الفرضية الثالثة قد تحققت بدرجة محدودة من الايجابية على مستوى الواقع المدروس[1]

أوجه الاستفادة من الدراسة الأولى:

نظرا لكون الدراسة تبحث في العلاقة بين التكنولوجيا والتشغيل، واعتبرت أن التكون عموما (مهني وعالي) من العوامل الرئيسية المؤدية إلى تطوير المؤسسة الصناعية فقد استعان الطالب بهذه الدراسة لفهم العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، والاستفادة منها في القضايا التالية:

7- انطلاقا من إشكالية البحث التي طرحها الباحث في السؤال التالي هل أن الواقع الجديد يتطلب إعادة النظر في الكثير من الأمور التي تحكم عملية التكوين المهني في الجزائر؟ لقد أمكن للطالب الاستفادة من هذا التساؤل حيث أن الدراسة جاءت في ظل أوضاع اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة، وعلى هذا الأساس هل أن التدريب

[1]-ص **415**

والتكوين المهني والتكوين العالي تخضع كلها جميعا لنفس النمط والمعايير، وما علاقتها بالتكنولوجيا، وهل تحدد هذه الأخيرة خطا معينا من التكوين والتدريب؟

8- أما ما يخص النقطة الثالثة التي وردت في ملخص الدراسة السابقة في صيغة سؤال مؤداه هل مازال بالإمكان استهداف التشغيل الكامل؟ أم هل يجب إحداث تغيير في سياسة التشغيل المتبعة حاليا؟ هذا التساؤل نجده صميم تساؤلات الدراسة؛ في جانبها النظري والميداني، إذ سيتم معالجة ذلك.

وإذا كان الباحث يهدف من خلال دراسته الكشف عن الحقائق المتعلقة بالتكوين والتشغيل من جهة وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج عن التكوين المهني وسياسة التشغيل فإن الدراسة الحالية تهدف إلى ربط التكوين بالتكنولوجيا من جهة، وبين التكنولوجيا والتشغيل من جهة ثانية ويأتي هذا كإضافة من الإضافات إلى وحدة البحوث الميدانية المكملة لبعضها بعضا.

هذا من حيث جوانب طرح الإشكاليات أما فيما يتعلق بالجوانب المنهجية فقد طرح الباحث في دراسته ثلاث فرضيات: تتعلق الأولى بالتكوين واستقرار العامل في عمله والثانية في ربط التكوين بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل، أما الثالثة مؤداها وجود علاقة ارتباطيه بين التكوين وسياسة التشغيل.

في حين اهتم الطالب في النقطة بالذات على فهم الجانب البنائي للفرضيات والتي كانت فرضيات وصفية صيغت بشكل واضح ودقيق تمكن الطالب من الاستعانة بها في صياغته للفرضيات.

أما فيما يخص منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي في جمع البيانات ثم تحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري للبحث، ومقارنة مدى مطابقة هذه المعلومات مع ما ورد في الفصول النظرية للبحث، كما استعان الباحث بالمنهج الإحصائي في تصنيف البيانات وتحليلها بواسطة استخدام الجداول البسيطة والمركبة، وعموما فإن اعتماد الباحث على هذه الطريقة أمكن للطالب في الاستفادة منها و"تبنيها" في تحليله وتفسيره للبيانات للوصول إلى النتائج، ومقارنتها –إذ جاز ذلك- في القضايا المشتركة بين العملين وسيأتي الحديث عن ذلك في محور النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

الدراسة الثانية:

تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية للدكتور سعد بشاينية –دراسة ميدانية شملت أربعة مؤسسات صناعية –

استعرض الباحث العناصر التالية في إطار إشكالية البحث:

1- إشكالية البحث:

1- ما هي تجليات التشغيل السيئ المرتبطة بأساليب تسيير واستغلال القوى العاملة في المؤسسة العامة الصناعية (الجانب التقني في تنظيم العمل)؟

2- ما هي تجليات التشغيل السيئ المرتبطة بوسائل تطور شخصية العامل وتفتحها (جوانب الإنسانية القانونية والثقافية)

3- ما هي تجليات التشغيل السيئ المرتبط بالنفقات الاجتماعية ونفقات الأجور في حياة القوى العاملة؟

4- ما علاقة كل ذلك بالنتائج الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة الصناعية العامة

وإيضاحا لذلك كان كل عنصر غطى المجالات التالية:

التشغيل السيئ المرتبط بنظرية تنظيم العمل المطبقة

المبحث الأول:

- بناء الهيكل التنظيمي
- الرقابة والطاعة والنظام في العمل
- توزيع السلطة في المؤسسة العامة

المبحث الثاني:

2- التكاليف الخفية

- التغيب
- حوادث العمل

3- وسائل تطور شخصية العامل

- المشاركة العمالية في التسيير
- ظروف العمل
- تشريع العمل
- التكوين والترقية

4- مكافأة العمل: الأجور والعلاوات والنفقات الاجتماعية

وقد أشار الباحث في نهاية عرضه لإشكالية البحث أنه لم يفصل بين القسمين النظري والقسم الميداني بهدف تمتين العلاقة بين الفكري النظري وتلك المعطيات التي تم جمعها في الميدان[1]

2- فرضية البحث:

كان اهتمام الباحث يرتكز على طرح فرضية وصفية تحليلية وتفسيرية طموحة إلى أن تكون شاملة وهي كالتالي «إن التشغيل السيئ على مستوى تنظيم العمل (في جانبه المتعلق بالقوى العاملة) هو السبب الرئيسي لازمة المؤسسات العاملة الصناعية الجزائرية».

شملت عينة الدراسة ثلاثة أصناف مهنية هي كالتالي:

1- الصنف الأول: الإطارات القيادية والمسيرين وعددهم 33 فردا وهم 27 إطارا 06 نقابيين

2- الصنف الثاني المشرفون

3- رؤساء الأقسام

وعموما شملت العينة أربعة مؤسسات 208 عاملا منتمين إلى أربعة مؤسسات

3- منهج الدراسة:

أكد الباحث خلال استعراضه للملامح الأولى لاختيار المنهج المتبع في الدراسة انه يتحرى التحليل الذي يعطي أهميته لمجموعة الظروف المادية والتاريخية التي تلازم تطور وتفاقم أزمة المؤسسة العامة، وهذا على مستوى ميكرو- تنظيم العمل (جانب القوى العاملة)، وخلص الباحث إلى أن التوجه المنهجي في الدراسة يستمد أساسه مما يلي:

1- استخدام النظرية الاجتماعية الاقتصادية في تنظيم المؤسسات

---

[1] **- بشانية سعد ص 17-18**

2- تطبيق موديل (نموذج) للتحليل الذي يوفر فرصا اكبر لمعالجة جوانب الموضوع بحسب اعتقاد الباحث

3- وضع بعين الاعتبار قضية النسبي في المطلق والمطلق في النسبي على المستوى الكلي والجزئي في رؤية لمناهج أخرى

حينما يتعلق الأمر بقضايا المجتمع والفرد، المؤسسة الاقتصاد القومي، مستويات التطور الاقتصادي والتخلف الاقتصادي[1] ويرى الباحث منذ البداية أن الدراسة اجتماعية اقتصادية تنهل وسائل معالجة وتحليل وتفسير المشكلات التي يطرحها تنظيم وتسيير المؤسسات من عدة نظريات مرجعية في التنظيم والتسيير والإدارة للقوى العاملة، ويذهب الباحث إلى أنه لم يجد منهجا يسع كل هذه العوامل سوى المنهج الوصفي وضرورة تغليب جانب التحليلات التفسيرية النقدية مقابل المعالجة الوصفية التي طبقت في العديد من أعمال معهد علم الاجتماع دراسات وبحوث.

كما أن هذا المنهج -حسب الباحث- لا يساعد على مقارنة نتائج البحث بالدراسات والبحوث التي قام بها باحثون آخرون فحسب بل يصل إلى توظيف ما توصل إليه المنظرون في مجالات تنظيم العمل وإعادة تقييمه[2]

4- النتائج العامة للدراسة:

بعد التمهيد في صفحتين للنتائج العامة لدراسة استعرض النتائج في محاور ويمكن تلخيصها في الآتي:

1- **مؤسسات بدون تاريخ وهوية وثقافة:** يقول الباحث أنه وجد مؤسسات بدون تاريخ وبدون أرشيف، مؤسسات تعيش بلا تطلع إلى المستقبل، وبدون هوية فهي لا تدرك مواطن ضعفها ولا نقاط قوتها أو الجوانب العقلانية في تسييرها وتنظيمها، ولا الجوانب غير العقلانية كذلك.

كما أنها لا تعر أي اهتمام للثقافات الاجتماعية لعموم أفرادها المنحدرون من مناطق جغرافية وأصول اجتماعية مختلفة... وتوصل الباحث إلى أن غياب هذا البعد كان له الأثر الواضح على تنظيم القوى العاملة، فلا توجد متابعة للحياة المهنية لعموم المستخدمين... ولهذا

---

[1]- نفس المرجع السابق ص ص 52-53

[2]- المرج السابق ص ص 56-577

يرى الباحث أن المؤسسة بهياكلها وأساليب تسييرها وتنظيمها، وبإنتاجها يجب أن تشكل نموذجا للحياة يفتتن به ويشد إليه الأفراد ذلك أن العمل يشكل مصدر هوية ثقافية للأفراد

2-**تجليات التشغيل المرتبط بأساليب تسيير القوى العاملة في المؤسسات العامة:**

كشفت الدراسة في هذا المحور أن الخصائص التي تتميز بها التكنولوجيا المستعملة أنها انتقائية من حيث التشغيل، وهي محدودة التطور بمعنى أن أفاق تغيرها بطيئة جدا، ويطرح ذلك مشكلات حادة تعيشها المؤسسات العامة منذ 1986 تاريخ تراجع سعر المحروقات إذ لم تعد الدولة قادرة على تأمين مبالغ من العملة الصعبة تفي باحتياجات المؤسسات لشراء قطع الغيار أو تطور الآلات إضافة إلى انه لم يراع في بنائها شروط التوطن الصناعي: ندرة الماء بعثرة القوى العاملة على رقعة جغرافية واسعة...

أن التكنولوجيا المستعملة هي من النمط التسلسلي، وترتبط بها خصائص معينة كالتمسك بالشكليات (الرسميات) في السلوك وهذا يؤدي إلى طغيان الخاصية البيروقراطية فتصبح الأعمال روتينية عقيمة لا تتطلب تأهيلا عاليا من الأفراد ولا إشرافا مباشرا...وأدى هذا إلى ظهور اختلالات من حيث العلاقة مابين نوع التكنولوجيا وتنظيم القوى العاملة وهذه الإختلالات أو التشغيلات السيئة هي الأتي:

- عدم ملاءمة المستخدمين للمهام المنوطة بهم
- عدم ملاءمة مقرات المؤسسات ومراكز العمل وكشواهد على ذلك بعثرة وسوء ترتيب المواد ونقص النظافة في مراكز العمل

وهذا يؤدي إلى الإنتقاص من أهمية حفظ الصحة والأمن الصناعي، وقدم بعض التجهيزات وتوقف أخرى كتلك المتعلقة بظروف العمل الفيزيقية: التهوية والإنارة والتدفئة...

أما الإختلالات الناتجة عن غياب قياس التكلفة فلا يوجد أي تقدير للتكلفة، وهو ما أدى –حسب اعتقاد الباحث- إلى تبذير وهدر الموارد المادية والبشرية للمؤسسة.

أما فيما يخص إعداد الكوادر البشرية، وأمام عامل محدودية تطور التكنولوجيا فإن المؤسسات ظلت غير متحكمة في مسألة إعداد القوى العاملة من ناحية الكيف وهو ما يعمق بطء تطورها التكنولوجي، وفي هذا كشف البحث أن عامل التكنولوجيا ليس له تأثير على تقدير أهمية تنظيم العمل إذ يقابل هذا الأخير بالازدراء وتقلص دوره في حياة الأفراد.

3- نظرية التنظيم المطبقة:

كشف البحث أن تنظيم العمل في المؤسسات يقوم على مبادئ مدرستين ذات صية كبير في التسيير والإدارة هما مبادئ هنري فايول من جهة وبالخصوص التنظيم العلمي للعمل لتايلور من جهة أخرى بيد أن هذه المبادئ تعرضت لتشوهات كبيرة...

أولى الأسئلة التي سجلها الباحث هي ما الدور والمكانة اللذين أنيطا مصلحة التنظيم؟ وبسرعة تبين أن هذه المصلحة لا توجد في المؤسستين أ، ب بينما هي في المؤسستين جـ، د تتغير مكانتها وأهميتها بتغير المسؤول الأول في المؤسسة، فمرة استشارية ومرة أخرى مصلحة تابعة لمديرية ما، وهكذا يمكن تصور مدى الإختلالات وضخامتها والأخطاء والإنزلاقات التي تنجر عن ذلك، وتبين أن سبب عدم تطور مهمات مديرية القوى العاملة بعود إلى عدة تشغيلات سيئة منها ما يتعلق بالصراع مابين التيارات الاجتماعية والثقافية فمن جهة المصنع (المفتاح في اليد) بآلاته وتنظيمه ومنتجاته يشكل وتلك حقيقة نموذج ثقافي يتطلب لإدارته كثيرا من القدرات الثقافية والإنسانية، فالمجتمع الجزائري في بداية السبعينات هو مثل جميع المجتمعات العربية تحكمه تقاليد وقيم البداوة والفلاحة[1].

من جهة أخرى سجلنا عدم تطور المجال الاقتصادي والاجتماعي، فالمؤسسة مثل أي كائن حي تتعلم التكيف والتأقلم والبحث في أساليب البقاء من المواجهة المباشرة في السوق مع الخصوم منافسين لها، لكن الدولة الراعي للجميع، ضمنت حقوقا للمؤسسة العامة مثلما فعلت مع الأفراد (المواطن والعامل والمستهلك)، مثل احتكار التجارة الخارجية (ضمان السوق الوطنية)، التمويل بالعملة الصعبة، المرافعة مكان المؤسسة أثناء النزاعات مع الزبون أو المورد وغير ذلك، وعليه ظلت المؤسسة قاصرة. بل ألف الإطارات والعمال واستأنسوا تلك الحماية، أما من الناحية الاجتماعية فإن الأجور ظلت متدنية، التكوين سيئ وغير موجود، نفقات اجتماعية لا مبرر لها من ناحية الإنتاج، والنتيجة هي أن المؤسسة العامة لم تعد مكانا لخلق الثروة من أجل تقدم الجميع.

بعد هذا التقييم للحديث عن تنظيم العمل فإن البحث كشف مايلي:

-تضاعفت النزاعات في العمل بين جميع المستويات التنظيمية وتنازع الأهمية بين جماعات الإنتاج المختلفة وبين الجماعة الإنتاجية والإدارة.

---

[1]- نفس المرجع السابق ص ص 322-324

-ازدياد التغيب والتمارض وذلك ليس هروبا وإنما يشكل موقفا اجتماعيا لأنه تغيبا متكررا ومتسلسلا بمعنى إنه دائم، فأن غاب س يغيب ص.

-تدهور وتآكل مؤهلات العمال نظرا إلى أن المؤسسات العامة غير قادرة تماما على تطوير التكنولوجيا، فغياب النفقات على البحث العلمي سواء لتطوير الإنتاج أو التحكم في التكنولوجيا، جعل إعادة التأهيل والرسكلة الدورية لعموم المستخدمين ضربا من الخيال. وعليه فقد تدهورت نوعية المنتجات. ونذكر في هذا الصدد على سبيل المثال لا الحصر المؤسسة، ج...

ويقابل ذلك كله تنظيم يقوم على تقسيم للوظائف متصلب وغير مرن، فضلا على أن التأهيل مجمد، إذ يظل الفرد قابعا في مكانه ووظيفته سنين طويلة وربما حتى التقاعد.

يجد كل ذلك مبرره في البنية التنظيمية للمؤسسة فهي بنية بسيطة غير معدة إعدادا جيدا، فتقسيم العمل غير دقيق وتميل البنى الفرعية إلى الاستقلال الذاتي، إذ غالبا ما تخلق أعوان الإمداد الوظيفي بنفسها ويظهر ذلك أكثر في التطبيق السيئ لتقسيم العمل والتخصص[1].

وعموما فإن الهياكل التنظيمية هي هياكل تقليدية، فهي ليست موجهة نحو الزبون أو السوق، فلا توجد مكاتب دراسات وإشهار وإن وجدت مكاتب الدراسات في المؤسستين ج، د، فهي شكلية وغير فعالة. وكشف البحث أن هذه الهياكل التنظيمية تناسب استقرار أهداف المؤسسة التي تخضع للخطة الاقتصادية والمصلحة العامة. وأخيرا إن الهياكل التنظيمية بمختلف المؤسسات العامة حقل الدراسة يوافق النقص المسجل في تقييم نتائج الأعمال حيث ليس هناك أي تقييم لأداء الأفراد والجماعات أو البنى بالرغم من أن هناك ترسانة من القوانين التي تتوجه كلها لمراقبة وتقييم نشاط المؤسسة.

4- تسيير القوى العاملة:

كشف البحث تشغيلات سيئة متعلقة بغياب الطاعة والنظام في العمل ومن هذه التشغيلات السيئة "ضعف المستوى التعليمي للمشرفين". لقد اشتغلت المؤسسات العامة بالجيل الأول من المشرفين، الذين تلقوا معظمهم تكوينا من طرف المتعامل الأجنبي وفي ورشاته بالخارج، لكن غالبا ما تم تحويل أولئك إلى مصالح الدراسات والمناهج، واستبدلوا بمشرفين لهم تكوينا محليا، غالبا ما عملوا كرؤساء فرق ثم تمت ترقيتهم، وهم يتمتعون بمستوى تعليمي دون المتوسط، كما ليس لهم الخبرة في مجال العلاقات الإنسانية وإدارة الأفراد.

---

[1]- نفس المرجع ص 325

ونتيجة لذلك، تدهورت كثيرا مكانة ودور المشرف، فتكسرت أولى دعامة في بناء الطاعة والنظام في العمل، وتدنت أخلاقية العمل حيث تدهور إطار الحياة في العمل، فكثر التذمر والسخط والشكاوي والكذب والغش والعمل المسفسف والتغيب والتمارض، والانصراف تماما عن تحمل المسؤوليات، والنزاع والصراعات واللهو في الورشات ...

كما كشف البحث أن سبب انهيار الطاعة والنظام في العمل يعود إلى غياب الجدارة عند الترفيع (الترقية). ففقدت الثقة ما بين العمال والإدارة ومابين العمال ورؤسائهم، مابين العامل والعامل.

كما إن غياب الإستراتيجية الخاصة بالمؤسسة جعلها تسير على غير هدى وبدون غايات محددة، فارتجل سلوك الأفراد، فتوقف تطور بنى التنظيم، وتغلبت الروح الإتكالية واللامسؤولية، وسوء تقدير واستخدام الموارد خاصة منها القوى العاملة. وقد تسبب ذلك في كثرة النزاعات في العمل ولم يكن يتم الإعلان عنها لأنه يتم محاصرتها بسرعة في إطار النظام الاقتصادي الاشتراكي.

كشف البحث أن السلطة مثلها مثل الرقابة في المؤسسة العامة ظلت دائما محل خلاف.كانت غالبا خفية ونادرة الظهور، لأنها أي السلطة كانت دائما خارج المؤسسة.

كما كشف البحث أن هناك ثلاثة أقطاب تتنازع السلطة هي: الوصاية، إدارة المؤسسة، النقابة (مجلس العمال)، فنجد من جهة شكل هذا الأخير (مجلس العمال) سلطة موازية حقيقة داخل المؤسسات العامة في مواجهة الإدارة وكان تأثير ذلك كبيرا على تطور القوى العاملة.

كشف البحث أنه بسبب السلطة تبعثر المستخدمون إلى جماعات عديدة ضاغطة، أساسها: (جهوي، عشائري، قبلي، زمالة دراسة...) تتنازع عن السلطة. ولعل ما يؤكد انهيار السلطة كمقولة اجتماعية وكعملية تنظيمية هو التدهور الخطير الذي مس دور المشرفين، ويعود ذلك إلى عدة عوامل سوسيولوجية تتعلق بالتغير الاجتماعي في الحياة الاجتماعية، وعوامل داخلية بالمؤسسة تتعلق بغياب التقاليد الصناعية، وأيضا طابع ملكية وسائل الإنتاج، وأيديولوجية التسيير الاقتصادي.

وبخصوص التغيب وحوادث العمل، كشف البحث أن ليس العبرة بكمية أيام العمل التي تغيب فيها العامل أو عدد حوادث العمل، أو أسبابها المادية، بقدر ما تتجلى عوامل أخرى في تفسير التغيب وحوادث العمل المفتعلة. فابتذال التنظيم وغياب الطاعة والنظام وانهيار الرقابة والسلطة

في العمل وتدني الأجور وغياب الحوافز المادية والمعنوية وانحطاط العمل من حيث هو عمل، كلها عوامل تدفع يوميا العامل إلى التغيب أو افتعال حادث عمل...

إن القوى العاملة بالجزائر كما كشف البحث ذلك لم تتهيأ لها ظروف التطور والتنمية، فمن جهة ثقل الطابع الاقتصادي للنظام السياسي الذي لا يسمح بأي تطور خارج الأطر التي يحددها هو، من جهة ثانية التوجه الاجتماعي والاقتصادي للحركة النقابية وأهدافها وأمل إشراكها في السلطة، بالإضافة إلى عامل الثقافة الاجتماعية والأصل الاجتماعي للإطارات النقابية ومستواها التعليمي والمهني جعلها بطيئة في رد فعلها إزاء المستحدثات من الأمور.

لقد تأثرت مسألتي التكوين والترقية بهذه الوضعية المتخلفة والمزرية لعموم العناصر السالفة الذكر. فالتكوين همش تماما قبل سنة 1980 والقليل من القوى العاملة تلقي تكوينا، وإن حصل ذلك فهو في الغالب خارج الوطن، في ورشات الشريك الأجنبي، وإن تم بالداخل، في الوطن، فهو تكوين سريع على البساط بغرض تلقين حركات أولية حول استخدام مقود أو الضغط على زر من الأزرار، أما التكوين داخل المراكز المتخصصة الوطنية والتي تشترك فيه عدة مؤسسات فهو غالبا ما يكون ضعيفا بسبب نقص الوسائل أو الإطارات المكونة أو هو غير جيد، خاصة إذا كان يتعلق بالعمل اليدوي، كما إن نسبة الهروب بعد انتهاء مدة التكوين والتوجيه إلى مؤسسة أخرى، تقدم مزايا اجتماعية وأجورا عالية شيئا شائعا، بيد أن العامل الأكثر أهمية في هذا هو محدودية تطوير أو فرص استبدال التكنولوجيا التي تشتغل بواسطتها المؤسسات، فهي ضعيفة جدا وباهظة للغاية، وهو الأمر الذي أدى إلى انحصار مجالات التكوين، وهذا بدوره حدد إلى درجة كبيرة فرص الترقية وحصرها في اتجاه واحد هو الترقية الداخلية والترقية بالأقدمية. وهذا لم يكن ليساعد على تحسين وإثراء حياة القوى العاملة المهنية، فتفشت تشغيلات سيئة مثل الترقية غير المؤسسة على معايير موضوعية والتوظيف غير المؤسس على التكوين وغيرها من التشغيلات السيئة التي جعلت هذا الأخير ومعه الترقية أشبه بكاريكاتور ولم يعد لهما بريقا يذكر.

5- التشغيل السيئ المرتبط بمكافأة العمل والنفقات الاجتماعية:

كشف البحث المستوى المتدني للأجور وهو الأمر الذي يعبر عن ضعف التطور الاقتصادي عموما والذي اشتغل بمبادئ الاقتصاد الاشتراكي الذي وظفة جملة وتفصيلا لخدمة السياسة الاجتماعية والاقتصادية التي تقودها وتطبقها دولة ريعية كبحت كل مبادرة أو تطور خارج

إرادتها ونسجل هنا أنه فيما ظلت الفعالية الاجتماعية الاقتصادية للمؤسسات تدهور ظلت بالمقابل شروط حياة وعمل قوى العاملة تتدهور أيضا فقد أظهرت الدراسة الميدانية أن تطور الأجور خاصة ومكافأة العمل عامة ظلت تتطور خارج إطار الإنتاج فهي أجور لا علاقة لها بالنتائج الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة فهي مرتبطة أكثر بتطور المداخيل الريعية للدولة[1]

---

[1]- نفس المرجع ص ص 332 -333

أوجه الاستفادة من الدراسة الثانية:

إن الباحث من خلال الإطلاع على دراسته عالج بشكل معين تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائر، وكانت نقاط التقاطع كثيرة بين هذه الدراسة والدراسة المزمع القيام بها ونلخص ذلك في الآتي:

1- التوقف عند بناء الهيكل التنظيمي، ففي هذا الجانب يستفيد الطالب من هذه القضية من تحليل وتفسير اختيار الهيكل التنظيمي الملائم للمؤسسة بما يتماشى والأهداف التنظيمية وكذلك الحقائق التقنية، والبشرية...

2- عالج الباحث قضية التكاليف الخفية المتمثلة في حوادث العمل والتعب، كما عالج وسائل تطور شخصية العامل: من خلال المشاركة العمالية في التسيير وظروف العمل والتكوين والترقية.

وقد جاءت الفكرة متطابقة إلى أبعد الحدود فيما يخص التصورات بالرغم من أن المعالجة في هذه الدراسة جاءت لكشف قضايا تتعلق بالعمل والأداء من جهة، والاتصال والمشاركة من جهة ثانية، فالمضامين واحدة وإن كان هناك اختلاف في تسمية الجانب المعالج.

كما عالجت الدراسة التكوين والترقية ونفس الشيء بالنسبة للدراسة الحالية حيث ستعالج هذين الجانبين كإحدى مظاهر تطور المؤسسة الصناعية الجزائرية كما تطرقت الدراسة إلى مكافأة العمل: الأجور والعلاوات والنفقات الاجتماعية وكان التقاطع أيضا مع هذه الدراسة في هذا الجانب حيث ستحاول الدراسة كذلك فهم الحقائق عن الأجور والعلاوات كإحدى متطلبات العمل والأداء.

أما في الجانب المنهجي فقد كانت الاستفادة في تأكيد الباحث على جوانب التحليل والتفسير النقدي والابتعاد عن المعالجة الوصفية وبهذا يمكن التعمق في فهم الظاهرة المدروسة، وهو ما حفز الطالب على نهج هذه الطريقة في دراسته.

أما بالنسبة لنتائج الدراسة: وخاصة فيما يتعلق بتجليات التشغيل المرتبط بأساليب تسيير القوى العاملة في المؤسسات العامة فإن الطالب له نفس التوجه لابراز بعض المرتكزات الرئيسية لتطوير المؤسسة الصناعية الجزائرية والتي تكشف الحقائق عما هو موجود في المؤسسة ومرتبط بأساليب تسيير القوى العاملة في المؤسسات العامة.

كما أنه يمكن المقارنة بين ما توصل إليه الباحث في جانب خصائص التكنولوجيا المستعملة والتي اعتبرها انتقائية من حيث التشغيل كما ستكشف عليه الدراسة في نتائجها لاحقا.

وتستفيد الدراسة من محوري ملاءمة المستخدمين للمهام المنوطة بهم، وملاءمة مقرات ومراكز العمل حيث تقارن هذه الجوانب وتكشف عن أوجه التقارب في هذا الجانب أو عكسه.

الدراسة الثالثة:

المشاركة العمالية وعلاقتها بفعالية الادارة الحديثة في التنظيم للطالبة

زروال ليلى – دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية للصناعات النسيجية والقطنية -

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة باتنة 2000-2001

1- إشكالية البحث:

انطلقت الطالبة في تحديد المشكلة وصياغتها من كون تجربة التسيير الاشتراكي في المؤسسات اثبت الهيمنة الفعلية لهذا الجهاز (مجلس العمال) في إدارة التنظيم الصناعي، مع سيادة الطابع البيروقراطي السلبي في مضمون التسيير الاشتراكي، وهذا خلق نوع من الغموض في الصلاحيات الحقيقية للمجلس، إن كان مجلس مشاركة أم غير ذلك وبخاصة أنه أصبح وسيلة في يد الإدارة، وإفراغ مشاركة العمال من سلطة تقريرية، سياسية ورقابية وبالتالي لم تكن هناك مشاركة فعلية للعمال، وفي النهاية كان التساؤل هو إذا كانت هناك أجهزة للمشاركة داخل التنظيم الصناعي فهل هذا يعني بأن الواقع العملي يثبت أن هناك مشاركة فعلية للعمال؟ وأن الإدارة تعطي للعمال سلطات وحقوق عامة وفعالة في المشاركة في وضع الخطط التنسيق، التوجيه الإداري، وإذا كان كذلك فهل هناك علاقة بين المشاركة العمالية في الإدارة وبين فعالية الإدارة أم لا؟

2- فرضيات البحث:

عمدت الطالبة إلى وضع فرضية أساسية مفادها:

كلما كانت هناك مشاركة عمالية في أداء الوظائف الأساسية للإدارة كلما تحققت فعالية تلك الوظائف ومن ثم فعالية الإدارة.

ووضعت الطالبة الفرضيات الفرعية التالية:

1- كلما كانت هناك مشاركة عمالية في وضع الخطط كلما تحققت فعالية وظيفة التخطيط

2- كلما كانت هناك مشاركة عمالية في التنسيق كلما تحققت فعالية ووظيفة التنسيق

3- كلما كانت هناك مشاركة عمالية في مسائل التوجيه الإداري كلما تحققت فعالية وظيفة التوجيه الإداري

4- كلما كانت هناك مشاركة عمالية في الرقابة كلما تحققت فعالية هذه الوظيفة (الرقابة).

3- المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدت الطالبة على المنهج الوصفي، وذلك بوصف العلاقة بين المشاركة العمالية في أداء وظيفة التخطيط، التنسيق، التوجيه الإداري والرقابة وبين فعالية الإدارة وهذا من خلال التعرف على رأي العمال حول المشاركة في حد ذاتها وعلى دور اللجنة التي تتم من خلالها، وأيضا حول الإدارة وأهم الوظائف التي تقوم بها... كما حاولت الطالبة أن تصف النمط السائد من المشاركة والكيفية التي تتم وفقها... واعتمدت الطالبة على تحليل البيانات وتفسيرها بشكل منظم ودقيق مع المعالجة الإحصائية باستخدام النسب المؤوية وحساب المتوسط الحسابي للفئات[1]

4- نتائج الدراسة:

1- المشاركة العمالية في وظيفة التخطيط

تدل مؤشرات الجدول النهائي للفرضية الأولى أنه لم تعقد اجتماعات للعمال لمناقشة الخطط التي تقوم بها الإدارة، ويظهر -حسب الطالبة- أن الخطط غير فعالة، نتيجة عدم المشاركة العمالية في وضعها وهذا يؤدي -حسب الطالبة أيضا- إلى عدم فعالية التخطيط.

2- أما بالنسبة لنتائج الفرضية الثانية

تدل مؤشرات الجدول النهائي للفرضية الثانية، بأن لم تعقد اجتماعات للعمال لمناقشة مسألة التنسيق، وتظهر أنها غير فعالة، وهذا يعني -برأي الطالبة- أن عدم مشاركة العمال في التنسيق أدى إلى عدم فعالية هذه الوظيفة.

---

[1]- المذكرة ص 125

3- نتائج الفرضية الثالثة

تدل مؤشرات الجدول النهائي للفرضية الثالثة، أن العمال لم يعقدوا اجتماعات مع الإدارة لمناقشة مسائل وظيفة التوجيه الإداري التي تظهر أنها غير فعالة وهذا يدل على عدم مشاركة العمال في وظيفة التوجيه الإداري وبالتالي عدم فعاليتها

4- نتائج الفرضية الرابعة

من خلال الجدول النهائي الخاص بعلاقة المشاركة العمالية بنوع الرقابة يظهر أنه لم تعقد أية اجتماعات من أجل مناقشة الرقابة وبالتالي فهي غير فعالة، وأن عدم مشاركة العمال في هذه الوظيفة يؤدي إلى عدم فعاليتها!

أوجه الاستفادة من الدراسة الثالثة:

1- إن الدراسة السابقة المعالجة للمشاركة العمالية وعلاقتها بفعالية الإدارة الحديثة في التنظيم تخدم المحور الثالث في الدراسة المتمثل في الإتصال والمشاركة والمحدد بالفرضية الثالثة.

2- قدمت لنا الدراسة السابقة أبعاد لعملية المشاركة العمالية وبالتحديد قدمت أربعة أبعاد رئيسية ممثلة في وظيفة: التخطيط-التنسيق-التوجيه الإداري-الرقابة فكانت التفصيل في الأبعاد الثلاثة، غير أن الاستفادة منها في الدراسة المزمع القيام بها، يوظف في إطار محدود وهو الإتصال المشاركة العمالية، وذلك بتسليط الأضواء على هذا الجانب ومدى فعاليته في تطوير المؤسسة الصناعية العمومية.

3- أظهرت الدراسة السابقة آلية واحدة للمشاركة تتمثل في عقد الاجتماعات بين الإدارة والعمال وأهملت الآليات الأخرى كالاتصالات الرسمية عبر الإدارة وبشتى أنواعها (الصاعدة، والهابطة)...

4- إضافة إلى ذلك لم تظهر الدراسة السابقة حدود المشاركة العمالية في الأبعاد الأربعة السالفة، وهذا يعطي انطباعا سلبيا قد يصل إلى احتمال تأويل أفكار الطالبة حيث تضع وظيفة المشاركة العمالية بديلا للإدارة. وعموما فإن الدراسة السابقة ستوظف في فهم الاتصال والمشاركة العمالية في تطوير المؤسسة وجعلها أكثر فعالية، وستأتي معالجة إنتاج الدراسة على ضوء لدراسات السابقة لتبيان ذلك من خلال مقارنة نتائج الدراسة.

الفصل السادس

الإطار المنهجي للبحث

تمهيد

1- التعريف بالمؤسسة

2- فروض الدراسة

3- منهج الدراسة

4- أدوات جمع البيانات

5- مجالات الدراسة

5-1 المجال الجغرافي

5-2 المجال الزمني

5-3 المجال البشري

6- عينة البحث وخصائصها

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة في نقاطه الأساسية الفروض، وهي ثلاثة متضمنة ثلاث محاور للدراسة وهي: التدريب والتكوين والترقية، أما المحور الثاني فيتمثل في العمل والأداء، وأما الثالث فهو للاتصال والمشاركة، كما اهتم الفصل بإيضاح منهج الدراسة وأدواتها المستعملة في القسم الميداني ثم وصف مجالات الدراسة الثلاثة: الجغرافي والزمني والبشري وصولا في النهاية إلى اختيار عينة البحث وتبيان خصائصها من حيث الجنس –السن –الأصناف المهنية –صفة الشغل –المستوى التعليمي –الأقدمية.

1- التعريف بالمؤسسة الوطنية لصناعة أجهزة القياس والمراقبة:

إن مهام المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة هو الإنتاج والتصدير والاستيراد وتوزيع الأجهزة والحماية والتنظيم، وكذلك اللواحق والمكونات لهذه الأجهزة وتتمثل منتجاتها في الآتي:

- العداد الكهربائي المغناطيسي ثنائي الأطوار: compteur d' électricité electromagnitique monophasé .
- العداد الكهربائي المغناطيسي ثلاثي الأطوار: compteur d' électricité Electromagnitique triphasé.
- العداد الكهربائي الإلكتروني: compteur d' électricité Electronique
- الفاصل : disjoncteur:
- contacteur et relais thermique
- عداد الغاز: compteur gaz
- منظم الغاز: régulateur gaz
- عداد الماء: compteur d'eau
- عداد (مضخة) برأس إلكتروني للبنزين والديازيل وغاز السيارات Volucompteur à tête électronique- essence- gasoil- sans plomb, GPL
- عداد (مقياس) إلكترو مغناطيسي: Debimetre electromagnitique

*** الشهادات:**

تحصلت المؤسسة على شهادة **ISO 9002** طبعة 94 version بتاريخ: 2001/01/18 على جميع منتجاتها وعلى كل نشاطاتها وهي بصدد إنهاء العملية الخاصة للحصول على طبعة 2000 خلال الثلاثي الأخير لعام 2003.

*** ورشات الإنتاج:**

إن مؤسسة إنتاج عتاد المراقبة والقياس تحتوي على ورشات لصناعة وتركيب خاص بميدان نشاطها.

- الفك والتصنيع .Décolletage et fabrication générale
- تقطيع وتحديب الصفائح: découpage et cabrage des tales
- صنع معدني: Usinage métallique
- خراطة بتوجيه رقمي: Tour à commande numérique

* **التقنيات المستعملة في مؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة:** متنوعة وهي كالتالي:

- السباكة.
- تحويل المواد البلاستيكية.
- تحويل المعادن.
- صنع المكبات و النوابض.
- صنع القطع.
- معالجة المستويات traitement de surfaces.

وهناك ثلاثة أنواع للتصنيع:

- صناعة يدوية.
- صناعة نصف آلية.
- صناعة أوتوماتيكية.

<u>السلسلة الجديدة لإنتاج عدادات الغاز والكهرباء:</u>

<u>1- عداد الكهرباء الإلكترونيCX1000:</u>

المركز (1)	المركز (2)	المركز (3)
إعداد العلبة الإلكترونية	المراقبة عن طريق موجات	مركز المراقبة
Préparation Kit	عبر شاشة الكمبيوتر	الاختبار الثاني
		برنامج الممون

شكل() لنظام العمل في السلسلة الجديدية لعداد الكهرباء الالكتروني

<u>2- عداد الغاز الإلكتروني T 2000 :</u>

المركز (1)	المركز (2)	المركز (3)
الجمع	إغلاق الأحزمة	اختبار التسربات
ASSEMBLAGE	FERMETURE DE CEINTURE	TEST DE FUITE

المركز (4)	المركز (5)
المعايرة ومراقبة	ختم بالرصاص
ETALONNAGE ET COTROLE	PLOMBAGE

شكل() لنظام العمل في السلسلة الجديدية لعداد الغاز الالكتروني

توصيف العمل بالسلسلة الجديدة لإنتاج عداد الكهرباء الإلكتروني CX1000:

أن السلسلة الجديدية لإنتاج أو بعبارة أدق تجميع أجزاء عداد الكهرباء تحتوي على ثلاثة مراكز عمل فقط يقوم بها عمال يسمون بالتسمية المهنية القائم بالعمليات Opérateur بحيث تم تجنب الصفة المهنية السابقة المسمات عون التنفيذ Agent d'exécution يقوم بعملية التجميع لمكونات العلبة ثم يراقب المنتوج في المركز الثاني عن طريق الموجات عبر شاشة كمبيوتر ثم يراقب ثانية عن طريق اختبار أعد خصيصا من طرف الممون

عملية التجميع هذه يقوم بها أربعة قائمين بالعمليات لا أكثر ومن هنا يلاحظ أن التجميع لا يحتاج إلى عدد كبير من العاملين وبهذا يستغنى عن الكثير منهم بحسب التوجه الجديد ومن ناحية ثانية لا تحتاج مثل هذه العمليات إلى تدريب مكثف للعاملين وكل ما في الأمر دورة تدريبية لأيام معدودات كافية لجعل العامل يقوم بأداء مهامه اليومية. وقد أبرمت المؤسسة الوطنية للإنتاج أجهزة القياس والمراقبة عقدا مع الشركة الفرنسية SAGEM لإنتاج هذا العداد بنوعيه MONO 220 وTRI PHASE380 مع إضافة العدادCX 2500 TRI PHASE قي حالة الضرورة.

توصيف العمل لسلسلة إنتاج عداد الغاز 2000T الإلكتروني

تم العمل في هذه السلسلة وفق العقد المبرم مع الممون الفرنسي ACTARIS تتم عملية التجميع بحسب الشكل المبين أعلاه فهي عبارة عن مجموعة من الأجزاء الإلكترونية المجمعة ولا يبقى للعامل سوى وضعها في العلبة الخاصة بها هذه السلسلة تحتاج إلى فريق عمل لا يتعدى ستة قائمين بالعمليات فالمركز الأول يقوم بجمع الأجزاء أما المركز الثاني فيقوم بغلق أحزمة العلبة والمركز الثالث فيه تختبر التسربات (مراقبة نوعية المنتوج) وفي المركز الرابع تتم عملية المعاييرة والمراقبة وفي المركز الأخير يختم المنتوج بالرصاص.

مع الإشارة في الأخير أن الأجهزة الخاصة بالمراقبة LA ROMPE وJUGE تم استلامها من طرف الممون عن طريق إمضاء تعهد لاستعمالها في عملية مراقبــة المنتــوج وهــي ملكيــة للممون.

إن السلسلة الجديدة تتم فيها تجميع 39000 وحدة كل ثلاثة أشهر في المرحلة الأولى على أن يم التوسع في الإنتاج لاحقا وهذا حسب الطلب في السوق الوطنية.

إن العاملين في السلسلتين الجديدتين لعدادي الكهرباء والغاز هم في وضعية العمال المتعاقــدين ومجموعهم لا يتعدى 25 وبهذا تكون هذه السلسلة قد قضت على كم العاملين إذ علــى ســبيل المثال السلسلة القديمة كانت تضم 60 عاملا أما السلسلة الحالية فلا تحتاج إلى هذا الكم الهائــل من العاملين فيكفي 6 عمال فقط وهذا الوضع جعل إدارة المؤسسة تحول 77 عامل من قســم الكهرباء إلى قسم السوائل: عداد الماء نظرا لشغور مناصب عملهم الحالية.

بالإضافة إلى العدادين السابقين هناك مضخات البنزين الجديدة التي تسوق لشركة نفطال حيــث قامت المؤسسة الوطنية لإنتاج أجهزة القياس والمراقبة مع شركة NUOVO PIGNOGNE الإيطالية بوضع سلسلة لإنتاج هذه الأجهزة وهي تنتج بحسب الطلب المقدم لها .

إن دخول المؤسسة الوطنية لصناعة أجهزة القياس والمراقبة في شراكة مع الشركات الأجنبية جعل هذه الأخيرة ووفقا للاتفاقيات والعقود المبرمة تشترط تقديم تقارير حول عدد العاملين ومستويات تدريبهم وتكوينهم وعددهم وأجورهم السنوية وذلك لأخذ فكرة واضحة عن سير جوانب التسيير وتنمية الموارد البشرية في هذه المؤسسة وهذا كله نتيجة المتغيرات الجديدة المصاحبة للدخول إلى اقتصاد السوق

* **الخصائص الرئيسية للمؤسسة:**

I- هياكل المقر الرئيسي (المديرية العامة):

- المديرية المركزية للبرمجة و مراقبة التسيير و الإعلامية.
- المديرية المركزية للتنمية.
- المديرية المركزية للمالية.
- المديرية المركزية التجارية.
- المديرية المركزية للموارد البشرية.

II- هياكل المركب:

- قسم السوائل Division opérationnelle fluide

- قسم الكهرباء: Division opérationnelle électricité
- قسم الصناعة والإمداد:Division opérationnelle industriel et logistique
- قسم التجهيزات: Division opérationnelle retillage

الهيكل التنظيمي: قبل التطرق للهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة يجدر التطرق لأنواع من الهياكل التنظيمية للوصول الى أي هيكل تنظيمي مناسب لمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة .

1-الهيكل التنظيمي الوظيفي:

يعد فريديريك تايلور من أسهم في وضع قواعد البناء التنظيمي على أساس الوظائف، حيث أشار في كتابه إدارة الورش Work Shop Management المنشور عام 1903، وأظهر تايلور أهمية التنظيم الوظيفي من خلال تجربته كرئيس عمال في إحدى الشركات الأمريكية، إذ لاحظ بأن الأعباء الوظيفية تتطلب جهودا كبيرة ووقتا طويلا للإنجاز لذلك اقترح التنظيم الوظيفي بديلا عن التنظيم الرأسي (العمودي).

يقوم التنظيم الوظيفي على مبدأ التخصص وتقسيم العمل في مختلف الوحدات الإدارية العاملة في المنظمة مع تجسيد مبدأ التفاعل الوظيفي في مختلف جوانب الأداء الإداري عن طريق تعاون التنفيذيين والاستشاريين في مختلف المستويات لتحقيق نجاح المنظمة.

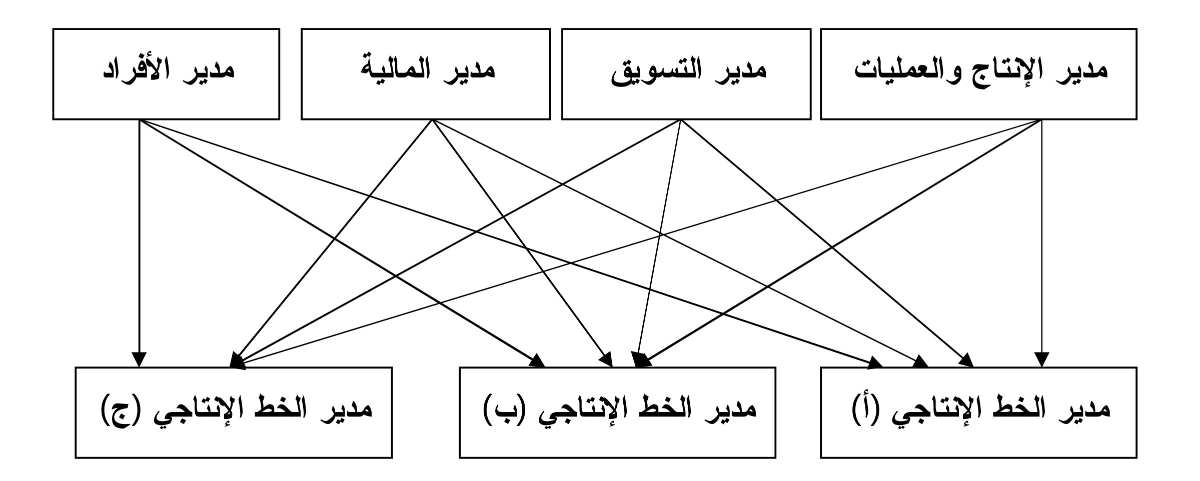
ومن مزايا البناء التنظيمي الوظيفي:

-العمل على تنمية روح العمل كفريق بسبب بناء العلاقات التعاونية بين المدراء لإنجاز الأعمال الموزعة اختصاصاتها مما يؤدي إلى تمكينهم من معالجة القضايا والمشكات الإدارية والفنية برؤية مشتركة[1]

---

[1]- خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة- عمان، 2000 ، ص 168

شكل (14) نموذج التنظيم الوظيفي



ولعل الهيكل التنظيمي الوظيفي الذي قدمه فريدريك تايلور بحسب -وجهة نظر الخاصة بالباحث- يكون أكثر ملاءمة لمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة.

2- التنظيم المصفوفي:

إن التعقيد المتزايد في البيئة الصناعية وبخاصة في الأسواق والتكنولوجيا أدى إلى تطور شكل خاص وجديد من الهياكل التنظيمية ونشأ بذلك التنظيم المصفوفي Organisation Matrix في صناعات الفضاء في الخمسينات حيث يستند تنظيم هذه الصناعات إلى أسس المشروع غير أن التنظيم الجديد هذا يستخدم حاليا في قطاعات عديدة مثل التشييد والبناء (منظمات المقاولات) والبحث العلمي، ودوائر الدولة، والصيرفة، والتأمين...

يتضمن التنظيم المصفوفي انسيابا مزدوجا للسلطة (الآمرة) مما يخرج به عن مبدأ "وحدة الأمر" ويبرر هذا الابتعاد عن المبدأ المذكور بالتعقيد الكبير في العمليات، مما يتطلب اتخاذ قرارات تجمع بين التنظيم الوظيفي والتنظيم على أساس المشروع.

إن التقسيمات النوعية الأساسية ما تزال قائمة وهي مرتبطة بالمدير العام مباشرة (الهندسة المدنية –والكهربائية، والميكانيكية والأفراد والمالية) ولكل منها مديره.

يقوم كل مدير مشروع بإدارة تقسيمات المشروع حسبما يحتاج من تخصصات بشرية، تسهيلات مادية ومالية وقد تكون احتياجاته للبعض منها مؤقتا أو لجزء من الوقت وفق متطلبات تنفيذ كل مرحلة وبالتالي فهو على صلة وثيقة بالتقسيمات الأساسية.

إن العاملين (المرؤوسين) في كل مشروع يخضعون لنوع من سلطة التقسيمات الأساسية في المركز (المقر) الرئيس للشركة بسبب وجود نظم عمل وتعليمات وأساليب ذات طبيعة مشتركة تحكم عمل المرؤوسين حسب تقسيماتهم النوعية الأساسية. فمدير المالية في مركز الشركة يمارس السلطة على موظف المالية الذي يعمل في المشروع إلى جانب خضوع الأخير لسلطة مدير المشروع باعتبار الأخير هو رئيسه.

إن أهم ما يتعرض له هذا النوع من الهياكل التنظيمية هو ازدواج السلطة، وضرورة بذل جهود مضافة لتقليل احتمالات الاحتكاك والتضارب بين سلطات مدراء الأقسام الأساسية ومدراء المشاريع.[1]

شكل (15) نموذج التنظيم المصفوفي في شركة مقاولات

المدير العام

	إدارة الهندسة المدنية	إداة الهندسة الكهربائية	إدارة الهندسة الميكانيكية	إدارة الأفراد	إدارة المالية
المشروع أ	العاملون في الهندسة المدنية	العاملون في الهندسة الكهربائية	العاملون في الهندسة الميكانيكية	العاملون في إدارة الأفراد	العاملون في الإدارة المالية
المشروع ب	العاملون في الهندسة المدنية	العاملون في الهندسة الكهربائية	العاملون في الهندسة الميكانيكية	العاملون في إدارة الأفراد	العاملون في الإدارة المالية
المشروع ج	العاملون في الهندسة المدنية	العاملون في الهندسة الكهربائية	العاملون في الهندسة الميكانيكية	العاملون في إدارة الأفراد	العاملون في الإدارة المالية

*** المصدر: خليل محمد حسن الشماع، خضير كاظم حمود –نظرية المنظمة ص 171.**

غير أن هذا التنظيم المصفوفي يكون ملاءما لشركات مقاولات متعددة المشاريع لكنه لا يتناسب مع وحدات الإنتاجية مستقلة كما هو الحال بمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة التي يكاد –هيكلها التنظيمي- يكون مطابقا مع الشكل السابق (أنظر الملحق الخاص بالهيكل التنظيمي لمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة).

2- فروض الدراسة:

---

[1]- **المرجع السابق ص ص 170-171**

بداية يجب طرح السؤال التالي: لماذا توضع الفروض؟

إن تنظيم البحث من خلال فرضيات بشكل أفضل طريقة لتوجيه البحث بصفة منظمة ودقيقة Rigueur إن أي عمل لا يمكن اعتباره بحثا حقيقيا إذا لم ينظم من خلال فرضية أو عدة فرضيات.

- إن الفرضية تؤسس حول تصور نظري ومعرفة تمهيدية للظاهرة المدروسة.

- أن الفرضية تقدم للبحث خط توصيل Fil Conducteur مهما بدءا من صياغتها، وهي تعوض التساؤل الرئيسي في هذه المهمة

-تمثل الفرضية مؤشر لاختيار البيانات

- على اعتبار أن البحث يمثل حركة الذهاب والإياب بين التصورات النظرية والعمل الامبريقي فان الفرضيات تشكل نقاط الاتصال بينهما وتعطي له جسامته Amptitude وتضمن الانسجام بين جانب البحث: التصورات النظرية والعمل الامبريقي[1]

وقد صيغت الفرضية الرئيسية للبحث كالتالي:

أن المؤسسة صناعية تتطور وفق متطلبات اقتصاد السوق لتحقيق الكفاءة والفعالية

وبموجبها وضعت الفرضيات الفرعية التالية:

1- **أن التدريب والتكوين والحراك المهني آلية لتطوير المؤسسة الصناعية**

وكانت مؤشرات الفرضية الأولى

- الاستفادة من التدريب: مكانة، مدته
- مساير التدريب النوع العمل
- الاستفادة من التكوين: مكانة، مدته
- الاستفادة من الترقية
- شروط الاستفادة من الترقية
- جوانب الاستفادة من الترقية

مع العلم أنه نظرا لاعتبارات المؤسسة في الوقت الراهن لا تقدم برامج تدريبية للعاملين مع بداية العمل لإنتاج العدادات الإلكترونية ومن خلال الدراسة الاستطلاعية تم حذف الكثير من

[1] -Rymomd quivy Luc van conn peuhoudj manuel de recherche en sciences socles dunab paris 1995 PP 117-119

الأسئلة التي لا تفيد الدراسة واكتفى الطالب بما هو مقدم في الاستمارة مع التركيز من جانب ثان على الوثائق التي أمكن للطالب الاستفادة فيها في تحليل البيانات الميدانية

الفرضية الثانية:

أن متطلبات العمل والأداء عامل لتطوير المؤسسة الصناعية

وكانت مؤشرات هذه الفرضية كالتالي:

- طبيعية العمل ومتطلباته
- الشعور بالتعب
- طبيعة صعوبات العمل
- حالة الآلات
- تغيير الآلات
- رأي العاملين في تغيير الآلات
- خطورة استعمال الآلات
- الألبسة الواقية
- حوادث العمل وأسبابها

الفرضية الثالثة

أن الاتصال والمشاركة دعامة أساسية لتطوير المؤسسة الصناعية.

وكانت مؤشراتها كالتالي:

- الشعور بالارتياح في العمل ومظاهره
- المشاركة في الرأي مع الرؤساء
- تفهم المشرفين لآراء العاملين
- رفع آراء العاملين للإدارة
- تمثيل العاملين
- فعالية التمثيل
- التحفيزات المادية
- الرضا عن التحفيز المادي
- دور التحفيز في تشجيع عن العمل أكثر
- نجاحات المؤسسة وجوانب استفادة العاملين فيها

- سبل أو طرق تطوير المؤسسة
- طبيعة الأوامر الصادرة عن الإدارة
- الملاحظات عن سير العمل اليومي
- رفع التظلمات للإدارة
- مقترحات لتحسين طرق العمل وظروف العاملين

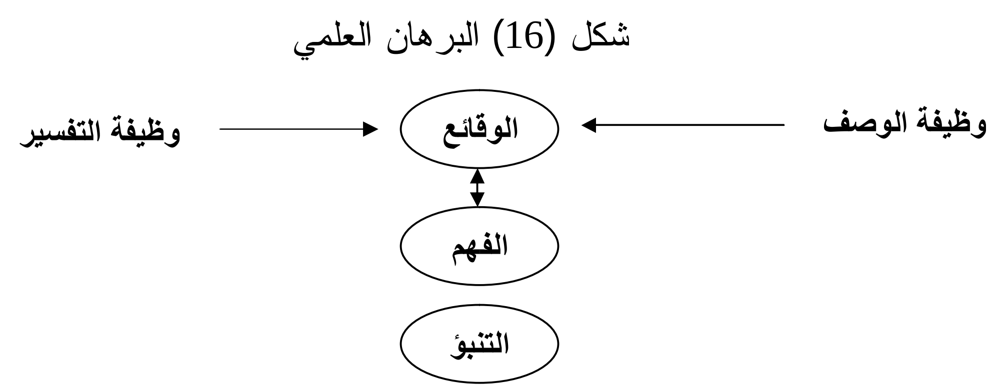
3- منهج الدراسة:

انطلاقا من الأهداف العملية للبحث والمتمثلة في معرفة الحقائق عن التكنولوجيا والتشغيل في مرحلة اقتصاد السوق المتسمة بضوابط اقتصادية مغايرة تماما لمرحلة الاقتصاد الموجه سابقا، واستنادا إلى فرضيات البحث التي تم وضعها، والتحقق من صدقها أو نفيها ميدانيا، فقد تم اختيار منهج دراسة الحالة في شقيه الرئيسيين التحليل والتفسير.

ذلك أن البناء النظري لنسق التفكير العلمي الذي يستند على البرهان العلمي يأخذ بدراسة الوقائع وصولا إلى فهمها من منطلق وظيفتي الوصف ووظيفة التفسير.

ويمكن وضع المخطط التالي لتوضيح ذلك:

شكل (16) البرهان العلمي



" المصدر - علي شتا -نظرية علم الاجتماع ص 18".

إن مستويات البناء المنهجي تأخذ " بالتوجيه الأساسي لمبادئ العلم" المنهجية، وهذا لصياغة النظرية واختبارها وتناول ظواهر الواقع، ثم يأتي بعد ذلك تحديد التصور المنهجي للمعالجة مع تحديد حدود اللياقة المنهجية لمنهج معين.[1]

ولما كان التحديد في هذا البحث هو منهج دراسة الحالة الذي يعرف بأنه «طريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية من خلال التحليل المعمق لحالة فردية قد تكون شخص أو جماعة أو حقبة تاريخية أو عملية أو مجتمع محليا أو مجتمع كبيرا أو أي وحدة أخرى في الحياة الاجتماعية

---

[1]- علي شتا – نظرية علم الاجتماع- مؤسسة شباب الجامعة – الاسكندرية- مصر- 1993- ص 14-15.

وتقوم هذه الطريقة على افتراض أن الحالة المدروسة يمكن أن تصلح نموذجا لحالات أخرى مشابهة أو نفس النمط»[1]. إن منهج دراسة الحالة يهتم بفحص واختبار الوحدة المدروسة أو اختبار مجموعة العوامل التي تتصل بسلوك معين في الوحدة بغرض الكشف عن العوامل المؤثرة في الوحدة المدروسة أو الكشف عن العلاقات السببية بين أجزاء هذه الوحدة والوصول إلى تعميمات علمية تتعلق بها وبغيرها من الوحدات المشابهة[2]. ثم أن اختيار المنهج المناسب يحدد نوع الأداة أو الأدوات المنهجية الملائمة لجمع البيانات والتي يأتي ذكرها لاحقا.

ولمناقشة إجابات العلم "البحث هنا تحديدا" حول الوقائع والظواهر بأنواعها المختلفة لابد من طرح التساؤلات المتعلقة بماذا؟ ولماذا؟ بالنسبة لواقعة ما من الوقائع.

ماذا؟ تفيد هنا تقديم وصف تفصيلي للوقائع لتحديد خصائصها العامة والعناصر التي تتكون منها السمات المميزة لكل عنصر وتحديد خصائص العلاقات القائمة بين تلك العناصر من حيث علاقات طردية أو عكسية (دراسة التناسب).

تفيد ماذا في البحث:

التكنولوجيا الإنتاجية والتشغيل، ويفيد تحديد خصائص العلاقات القائمة بين تلك العناصر:

العلاقة بين التكنولوجيا والتشغيل هل هناك علاقة طردية بين التكنولوجيا والتشغيل بحيث نقول كلما زاد استعمال التكنولوجيا زادت فرص التشغيل أو العكس من ذلك كلما زادت التكنولوجيا قلت فرص التشغيل.

أما لماذا ؟ فتفيد في تفسير وجود هذه العلاقة وتحديد العوامل التي تتحكم فيها وتشكيل طبيعة العلاقة القائمة بين هذه العناصر:

وإسقاطها على البحث يكون بالشكل التالي:

لماذا تؤدي التكنولوجيا إلى التقليص من اليد العاملة،ولماذا تعيد التكنولوجيا تشكيل الفئات السوسيومهنية.*

يتضمن التحليل التفسيري بحسب "ستيفن بول" على عناصر ثلاثة وتتمثل في:

- العنصر الأول وهو المتغير التابع، وهو يتمثل في الواقعة أو الحدث ويراد تفسيره وهو التشغيل هنا.

---

[1]- غريب عبد السميع غريب –**البحث العلمي الاجتماعي بين النظرية والإمبريقية**- مؤسسة شباب الجامعة – الاسكندرية –مصر- 1998- ص 162

[2]- نفس المرجع السابق ص 164.

* إسقاط الفكرة المنهجية هنا كان بالرجوع إلى نظرية علم الاجتماع - لعلي شتا- ص 16.

- أما العنصر الثاني للتفسير فيتمثل في العوامل المسببة أو ما يسمى بالمتغير المستقل "التكنولوجيا".

- أما العنصر الثالث فيسمى متغير تفسيري أو عامل الاختبار وهو الإجابة عن لماذا؟ أثرت المتغيرات التابعة بمعنى لماذا أثرت التكنولوجيا على التشغيل*[1].

ومن هنا وجب تطبيق مبدأ الاستقلال المنطقي في نموذجه الاستنباطي الذي يبدأ من مبدأ التجريد وصولا للواقع العيني[2] وعليه نقول أنه:

كلما كانت طبيعة التكنولوجيا مساعدة على التشغيل زادت فرص العمل.

إن المنهج المتبع في هذا البحث يعتمد تحليل البيانات الإحصائية (الإجابة عن ماذا) التي تمكن الباحث من جمعها سواء تلك المتعلقة بالجانب النظري أو الجانب الميداني ثم تفسيرها بمعنى الإجابة عن لماذا على اعتبار أن التحليل لوحده لا يكفي لفهم حقائق الواقع.

4- أدوات جمع البيانات:

1/ المقابلة: إن استعمال المقابلة في الأبحاث الميدانية تهدف إلى جمع البيانات الأصيلة عن وحدات مجتمع البحث والتي لا يمكن الوصول إليها بوسيلة أخرى غيرها[3].

إن المقابلة كأداة من أدوات جمع البيانات تعتمد على مجموعة من الأسئلة التي تصاغ في شكل استمارة تتضمن أسئلة محددة في موضوع الدراسة الميدانية، هذه الأسئلة ذات نوعين:

أما أن تكون مفتوحة تجعل الباحث حرا في الإدلاء عن البيانات أو أن تكون مغلقة فتحصر الإجابة بنعم أو بلا، وقد تكون طبيعة الأسئلة الموجهة تبحث عن فهم:

الحقائق عن الظاهرة أو أن تكون خاصة بفهم الآراء والمواقف والاتجاهات.

ولما كان هذا التوجه العام للاستمارة، فإن استمارة البحث شملت أسئلة تتعلق بالحقائق المتعلقة عن الشغل والتكنولوجيا، كما شملت من جهة أخرى مواقف وآراء العمال حول بعض من القضايا المتعلقة بالعمل والتقنيات وغيرها.

وعموما يمكن تقسيم الاستمارة كالتالي:

1/ البيانات الشخصية للعامل: ثمانية أسئلة.

2/ بيانات عن التدريب والتكوين والحراك المهني: 05 أسئلة.

*** للإشارة فإن فلفريدو باريتو عالج هذه القضية وتناولها بالبحث والدراسة وقد رفض التفسير الأحادي للواقع الاجتماعي بالنظر إلى عامل واحد (انظر علي ليلة- النظرية الاجتماعية المعاصرة-دار المعارف – القاهرة 1991 ص 482.**

[1]- تم هذا التحديد بناء على قراءة لنظرية علم الاجتماع – علي شتا- مرجع سابق ص 22.

[2]- علي شتا- مرجع سابق ص 30-31.

[3]- إحسان محمد الحسن- الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي- دار الطليعة – بيروت- 1982- ص 93.

3/ بيانات خاصة عن العمل والأداء: 14 سؤالا.

4/ بيانات خاصة عن المشاركة والاتصال: 17 سؤالا.

ما يجب الإشارة إليه هنا أن الأسئلة المتعلقة بالتدريب والتكوين والحراك المهني كانت خمسة أسئلة فقط وهذا يعود إلى أن في بداية الدراسة الميدانية أمكن للباحث النزول للميدان وتجريب الاستمارة على مجموعة من العاملين تبين من خلالها أن الحقائق المتعلقة بالتدريب والتكوين والحراك المهني لا تحتاج إلى كمية كبيرة من الأسئلة فتم الاستغناء عن كثير منها لعدم جدواها.

أما عن طبيعة الأسئلة فهي كالتالي:

1/ الأسئلة المتعلقة بالحقائق عن التدريب والتكوين والحراك المهني.

2/ الأسئلة المتعلقة بالمواقف والآراء وهي في حدود أربعة عشرة سالا.

2/ الملاحظة: إن الملاحظة كأداة من أدوات جمع البيانات، هي الانتباه والاهتمام إلى شيء أو ظاهرة بشكل منظم باستعمال الحواس[1]: البصر قصد جمع البيانات وتفسيرها باستعمال البصيرة أو العقل.

وقد شملت الملاحظة: الوقوف عن الحقائق المتعلقة بالأقسام الإنتاجية: قسم الكهرباء- قسم السوائل- وقسم العتاد outillage

- ملاحظة الظروف الفيزيقية المتعلقة بالإنارة، الضوضاء، المواد المستعملة- الغبار...
- الظروف التنظيمية المتعلقة بتقسيم المهام للعاملين- تنظيم سلسلة الإنتاج وغيرها.

3/ الوثائق والسجلات:

اعتمد البحث على مصدر هام لجمع البيانات وهي الوثائق الرسمية لمؤسسة صنع أجهزة القياس والمراقبة، والتي لم تبخل المؤسسة في تقديمها لنا وقد شملت:

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- إحصاءات عن غيابات العاملين في جميع الأقسام.
- جداول عن هرم الأعمار.
- جدول عن الأقدمية.
- جدول عن الترقيات.
- جدول عن توزيع الأجور

[1]- جودت عزت عطوي- أساليب البحث العلمي – دار الثقافة – عمان الأردن- 2000 ص 120.

- التقارير الدورية عن حالة النشاط الإنتاجي وتقويمه.
- تقرير عن البحث والتطوير.

5- مجالات الدراسة:

5-1 المجال الجغرافي:

إن المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة والمسماة ENANC يقع مقرها بمدينة العلمة- سطيف- على بعد 27 كيلومترا من مقر الولاية سطيف.

إن هذه المؤسسة دخلت مرحل الاستقلالية في 10 جيولية 1989 مطابقة لنصوص القوانين المتعلقة بالاستقلالية بصفتها مؤسسة عمومية اقتصادية برأسمال اجتماعي يقدر بـــ 105 مليون دينار جزائري بصفتها مؤسسة اقتصادية عمومية وهي تغطي الاحتياجات الوطنية من العدادات الكهربائية والغازية والمائية بالإضافة إلى إنتاج مضخات البنزين وهي بذلك تحتكر السوق الوطنية في هذا المجال.

5-2 المجال الزمني:

أجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة -العلمة- سطيف ابتداء من بعد الحصول على الموافقة من مديرية الموارد البشرية التابعة للإدارة العامة في 26 جويلية 2003 وكان الأسبوع الأول منها هو إجراء معاينة ميدانية للأقسام الإنتاجية الثلاثة (قسم الكهرباء- وقسم السوائل- و قسم العتاد Outillage) وشملت:

التعرف على مكاتب نيابة مديرية الموارد البشرية قسم السوائل ثم القسمين الآخرين وإجرائيا تم تعيين رئيس مصلحة الموارد البشرية لقسم السوائل كدليل للطالب في تنقلاته بين الأقسام والمصالح والورشات الإنتاجية.

ثم تم تحديد عدد العاملين في كل قسم من الأقسام وتحديد كافة الأصناف المهنية، ثم تحديد كيفيات اللقاء مع العاملين في إطار ملء استمارة المقابلة المعدة لإجراء الدراسة الميدانية، إذ تم تحديد العينة بنسبة 20 % من كافة العاملين وكافة الأصناف المهنية وبالنظر إلى صعوبة الاتصال بالعاملين تم وبالتشاور مع رئيس مصلحة الموارد البشرية (الدليل المرافق) أن تكون اللقاءات في أوقات الراحة بالنسبة لفئة أعوان التنفيذ بشكل خاص على أن تقدم الاستمارات

وتملئ من طرف الإطارات وأعوان التحكم متى أمكن ذلك، مع مشاركتهم في ملء الاستمارة عندما يتعذر ذلك.

مع بداية الأسبوع الثاني تم الشروع في ملء الاستمارات وموازاة لذلك أيضا شرع في جمع البيانات والإحصاءات من مصالح الموارد البشرية للأقسام الثلاثة.

دامت العملية أكثر من شهر ونتيجة لموسم الصيف وبداية العطل الصيفية تم التوقف عن العمل ثم الرجوع ثانية مع شهر أكتوبر، ودامت العملية إلى غاية أفريل 2004 أي تم ملء جميع الاستمارات وجمع ما أمكن جمعه من البيانات الإحصائية المتعلقة بالغيابات وحوادث العمل والترقيات وغيرها...

5-3 المجال البشري:

تتكون المؤسسة من الأقسام الرئيسية التالية*:

	قسم السوائل	قسم الكهرباء	قسم العتاد
أعوان التنفيذ	343	122	03
أعوان التحكم	108	90	58
الاطارات	29	27	09
المجموع	461	239	70

جدول (17) يبين الأقسام الرئيسية لمؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة

*** المصدر مصلحة الموارد البشرية في الأقسام الثلاثة**

6- عينة البحث وخصائصها:

نظرا لتعدد أقسام الإنتاج في المؤسسة الوطنية الصناعة أجهزة القياس والمراقبة، ورغبة في أخذ عينة ممثلة لجميع الأقسام: قسم السوائل -قسم الكهرباء وقسم العتاد، كان لزاما على الباحث أن يقوم بجولة استطلاعية في مختلف الأقسام، بمرافقة دليل وهو في ذات الوقت مسؤول بمصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة المعنية واستقر لدى الباحث في الأخير اختيار عينة عشوائية طبقية تفاديا للانحياز لقسم من الأقسام أو لفئة من الفئات، وبهذه الطريقة تغطى جميع الأقسام وتعطي لها نفس الحظوظ في المشاركة في ملء الاستمارة المعدة لتغطية الجانب الميداني.

وبإختيار نسبة 20% من مجموع العاملين بشتى فئاتهم تكون عينة البحث المختارة كالتالي:

جدول (18) يبين الفئات المهنية للعاملين

	قسم السوائل	قسم الكهرباء	قسم العتاد
أعوان التنفيذ	68	24	01
أعوان التحكم	21	18	11
الاطارات	06	05	01
المجموع	94	51	13

وعليه يكون مجموع العينة 158 عملا للأقسام الثلاثة السابقة بالفئات المهنية الرئيسية مع اختيار العينة العشوائية الطبقية للإشارة فإن أمام عدم تمكن الطالب من الحصول على قوائم

*** سجل في حدود نهاية 2003 مغادرة 375 عاملا (تسريح تلقائي)**

العاملين ثم اختيار كل عامل يصادفنا (الطالب، والدليل) لملء الاستمارة أخذا بعين الاعتبار الحيادية في الاختيار وحصة كل قسم وكل فئة في التمثيل في العينة المختارة، وقد تمت العملية بكل سلاسة وفي إطار من التعاون.

خصائص العينة:

جدول (19) يبين جنس عينة البحث العاملين:

الجنس	**التكرارات**	**النسبة المئوية**
ذكر	112	70.88
أنثى	46	29.88
المجموع	158	%100

يلاحظ من الجدول (19) الخاص بجنس العاملين أن العينة المختارة ضمت الذكور بنسبة 70.88% على اعتبار أن جنس الذكور هو الغالب في المؤسسة في جميع فروعه ويتركز جنس الإناث في صنف التنفيذ ويكاد ينعدم في صنف الإطارات، أما بالنسبة لصنف التحكم فنجد أن هناك على سبيل المثال أربعة عاملات في قسم السوائل فقط.

من هنا يستنتج أن جنس الذكور يتوزع على جميع الأصناف: إطارات- تحكم- تنفيذ، أما جنس الإناث فيتركز في صنف التنفيذ فقط. وعلى هذا الأساس فإن التحليل ولاعتبارات منها عدم تشتيت النسب المئوية لما فيها من دلالات سينصب على دمج الجنسين في خانة واحدة مما يسهل من عملية التحليل والتفسير للبيانات.

جدول (20) يوضح سن عينة البحث العاملين:

الجنس	**التكرارات**	**النسبة المئوية**
أقل من 21 سنة	00	00
من 21-30 سنة	24	15.19
من 31-40سنة	56	35.44
من 41-50 سنة	70	44.31
من 51-60 سنة	08	05.06
أكبر من 60سنة	00	00
المجموع	158	%100

يلاحظ على جدول(20) سن العاملين أن فئة السن من 41-50سنة تشـــكل نســـبة 44.31% وهي فئة معتبرة إذ أن غالبية العمال ينحصرون ضمن هذه الفئة وليست العينة فقط على اعتبار أن هذه المؤسسة فتحت أبوابها في الثمانينات من القرن الماضي وأغلبية العاملين التحقوا بها في بداية افتتاحها وهي تضم العاملين في سن الأربعينات والخمسينات وأقل من ذلك فئة مـــن 31-40 سنة بنسبة 35.44% .

وتأتي نسبة 15.19% التي تمثل فئة الشباب والتي تعتبر ضعيفة مقارنة مع النسب الســـالفة الذكر، ففئة الشباب عموما لا تشكل وزنا في المؤسسة على اعتبار أن التشغيل توقف بصفة تكاد تكون نهائية، ماعدا التشغيل عن طريق التعاقد ولفترات محددة CDD بحيث أن المؤسسة تلجـــأ إلى هذه الطريقة في الحالات التي يزداد فيها الطلب على المنتوجات فقط، أما دون ذلـــك فـــإن آليات تشغيل عمال جدد معطلة بالمؤسسة كما هو الشأن في المؤسسات الصناعية الأخـــرى... مع الملاحظة أن المؤسسة ومن خلال الاستفسارات الموجهة لمسؤولي المواد البشرية تأكد مما لا يدع للشك أن هذا الأخيرة لا تقوم بدراسات التوقعات أو التنبؤات للاحتياجات من العـــاملين مستقبلا، وذلك بمعرفة وبدقة الجوانب التالية: - حالات التقاعد

- حالات الاستقالة
- حالات التحويل
- حالات الإقالة

جدول (21) هرم الأعمار قسم السوائل:

فئات الســـــن		أقل من 21 سنة	من21 الى30	من31 الى40	من41 الى50	مـــن51 الى55	مـــن56 الى60	أكثـــــر من 60	المجموع	العدد
العاملون المسجلون	ذ %	31 10.99	00 0.00	39 13.82	123 43.61	13 4.60	06 02.12	00 0.00	212 75.17	
	إ %	22 07.80	00 0.00	27 9.57	18 6.38	03 1.06	00 0.00	00 0.00	70 24.82	
	المجموع %	53 18.79	00 0.00	66 23.40	141 50.00	16 5.67	06 02.12	00 0.00	282 0.00	

***المصدر**: **مصلحة الموارد البشرية –قسم السوائل-**

يتبن من الجدول (21) أن فئة العمر للعاملين الذكور من 41-50 سنة تمثل 43.61%، وهي أعلى نسبة بمجموع 123 عاملا ولا تقابلها إلا نسبة 6.38% للعاملات فقط وهاتين النســـبتين

مجمعتين تمثل 50% من مجموع العاملين في قسم السوائل، مما يعني أن فئة السن 41-50 سنة تتميز بكونها ذات تجربة مهنية معتبرة، تليها فئة السن من 31-40 سنة، والتي تمثل لدى الذكور نسبة 13.82%، وعند الإناث 9.57%، وتقريبا مجتمعة تشكل 23.40%، وهو ما يدل أن ربع العاملين تقريبا في قسم السوائل لا تتعدى أعمارهم الأربعين سنة، وتأتي في المرتبة الثالثة فئة السن للعاملين أقل من 21 سنة وتمثل 18.79% موزعة على الذكور بـ 10.99% ، والإناث بـ 07.80%.

وبشكل عام فإن للذكور حظا أوفر في مختلف فئات السن إذ تمثل بشكل عام نسبة 75.17% من العاملين في قسم السوائل، وتأتي العاملات نسبة 24.82% لمجموع فئات العمر لجنس الإناث.

جدول (22) يظهر أصناف مهن العاملين:

الصنف	التكرارات	النسبة المئوية
عون تنفيذ	94	59.49
عون تحكم	51	32.28
إطار	13	08.23
المجموع	158	%100

يبين الجدول(22) أعلاه الأصناف الثلاثة المختارة كعينة للبحث بحيث يشكل أعوان التنفيذ نسبة 59.49% من عينة البحث المقدرة بـ 158 عاملا، تليها نسبة 32.28% من أعوان التحكم وهم يأتون في الدرجة الثانية من حيث عددهم المقدر في العينة 40 عون تحكم ثم تأتي بعد ذلك نسبة 08.23% وهم الإطارات.

إن الأصناف الثلاثة التي اختيرت العينة منهم ينتسبون إلى القسم الإنتاجي الثلاثة: قسم السوائل وقسم الكهرباء وقسم العتاد، بحيث تم التركيز على العاملين في الأقسام الإنتاجية بشتى أصنافهم على اعتبار أنهم هم المشكلون لقاعدة هرم العاملين في هذه المؤسسة الإنتاجية وتم استبعاد الإداريين.

إن الأصناف الثلاثة المشكلة لقاعدة هرم العاملين من القسمين الإنتاجية الثلاثة شكلت قاعدة صحيحة لما يجب العمل به في المؤسسة الصناعية وبالرجوع إلى تشكيل هرم العاملين في

القطاع الإنتاجي نجد أن وضع الهرم صحيحا بحيث لم تتغلب عليه فئة العاملين غير المباشرين للعملية الإنتاجية إدارة عامة- تسويق- توزيع- خدمات ...

شكل (23) هرم القوى العاملة



وبهذا يلاحظ أن وضعية الهرم صحيحة يغلب عليها أعوان التنفيذ والتحكم (الأقسام الإنتاجيـــة) على وجه العموم.

جدول(24) يبين صفة التشغيل:

الصفة	التكرارات	النسبة المئوية
دائم	120	75.95
متعاقد	38	24.05
المجموع	158	%100

يبين الجدول (24) أعلاه أن نسبة 75.94% من العمال يشتغلون في المؤسسة بصـــفة دائمة نظرا "لتوظيف الدائم" العمل عند افتتاح المؤسسة كانت عقود عمل دائمة CDI عكس ما هو جار به العمل حاليا من حيث عقود التشغيل المؤقتة والمسماة بعقود العمل المؤقتـــة CDD وبالرجوع إلى أقدميه العاملين نجد العاملين في المؤسسة تجاوزت مدة الأقدمية عندهم عشـــرة سنوات فما فوق.

إن الصيغة الحالية للعقود المحدودة التي لا تتعدى الســـنة والقابلـــة للتجديـــد فرضـــتها الظروف الاقتصادية والتوجه الحالي إلى اقتصاد السوق، والذي في الغالب يطبـــق مثـــل هـــذه الحالة، إذ غالبا ما يلجأ إلى إبرام عقود محدودة عند الحاجة إلى رفع الإنتاج ليتخلى بعـــد ذلـــك عن المتعاقدين ويبقى فقط على الدائمين.

غير أن هذه الآليات الجديدة للتشغيل المتمثلة في العقود الدائمة والعقود المؤقتةCDD,CDI* يبدو أنها لا ترضي الطبقة الشغيلة أو المتعاقدين تحديدا نظرا أن العاملين المتعاقدين ينظرون إلى المستقبل بعين الريبة، ومستقبلهم المهني غير مضمون.

إن كل عامل يسعى إلى ضمان مستقبله المهني حيث الاستقرار المهني الذي يرجوه يكون مؤكدا ما دامت المؤسسة التي ينتمي إليها قائمة.

جدول (25) يبين المستوى التعليمي للعاملين:

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	36	22.78
متوسط	50	33.54
ثانوي	56	35.44
عالي	13	08.23
المجموع	158	%100

يبين الجدول (25) أن أعلى نسبة وهي 35.44% هي لذوي المستوى الثانوي والذين يصنفون في صنف أعوان التحكم والإطارات المتوسطة، أما الحاملين للمستوى الابتدائي والمتوسط والتي نسبتهم على التوالي 22.78% و33.54% منهم ينتمون إلى صنف أعوان التنفيذ، وهم يشكلون جميعا نسبة 56.32% من مجموع العينة وهذا يؤشر على أن المؤسسة تجمع بين العاملين ذوي المستويات المختلفة، وتغيب هنا فئة الأميين، فيما تقدر نسبة الإطارات في العينة نسبة 08.23% وعلى هذا الأساس يتركز تحليل المعطيات وفق فئات المتعلمين ذوي التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي والعالي...

إن النظرة الأولى للنسب السابقة تبين أن القاعدة العريضة للعاملين تشمل ذوي المستويات، المتوسطة والابتدائية المتقاربة ثم تليها نسبة ذوي المستوى الثانوي التي تمثل 35.44% من أفراد العينة، ثم بعد ذلك تأتي نسبة 08.23% من ذوي المستوى الجامعي والذين ينتمون إلى فئة الإطارات المسيرة للعملية الإنتاجية إداريا وفنيا.

إن تركيبة المستويات التعليمية بهذه الطريقة يعد تركيبة صحية - إن صح القول- بحيث أن القاعدة تتشكل من العمال البسطاء ثم العمال المهرة ثم أعوان التحكم فالإطارات.

***- CDD : contrat à durée déterminéeعقد لمدة محددة**
CDI : contra à durée indéterminéeعقد لمدة غير محددة

جدول (26) يبين أقدمية العاملين في العمل:

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	16	10.13
من 5 –10 سنوات	26	16.45
أكثر من 10 سنوات	116	73.42
المجموع	158	%100

يبين الجدول (26) أن نسبة 73.42% فاقت مدة أقدميتها 10 سنوات، وهذا يظهر أن العديد من العاملين التحقوا بالمؤسسة مع افتتاحها في الثمانينات ولم تغير منصب عملها من مؤسسة لأخرى، بحيث أن هناك استقرار في مناصب العمل، وهذا يؤشر على الرضا عن العمل.

أما نسبة 16.45% فإن اقدميتها في العمل تنحصر بين 05-10 سنوات، وتأتي في الأخير نسبة 10.13% في العينة أقدميتها أقل من 5 سنوات، وهذا نظرا إلى الاحتياجات الظرفية للمؤسسة للتشغيل والتي ضمت هذه النسبة الضئيلة من العاملين.

جدول (27) يبين الأقدمية في العمل الحالي:

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
من 1-5 سنوات	42	26.58
من 5-10سنوات	14	08.86
أكثر من 10سنوات	102	64.56
المجموع	158	%100

يلاحظ في الجدول (27) أن نسبة 64.56% من العينة لديها أكثر من 10 سنوات في العمل الحالي وهذا يدل على أن فرص الترقية قليلة داخل المؤسسة بالنظر إلى طبيعتها أولا وبالنظر إلى الفرص المتاحة للعاملين ثانيا، وتتعدى ذلك إلى كون أن تغيير المناصب غير متاح ولا يلزم طبيعة العمل وعليه يبقى كل عامل في مركز عمله وهذا يؤشر على أن العاملين يكتسبون منها الخبرة والمهارة في الأداء ليصل التحكم في نوعية المنتوج ويؤدي أيضا إلى التحكم في وسائل الإنتاج.

إن وجود أعلى نسبة وهي 64.56% ذات أقدمية أكثر من عشرة سنوات وقد تصل إلى عشرين سنة أقدمية في بعض الأحيان على المستوى الكلي لمجموع العاملين في المؤسسة هذه

الحالة تتطلب من المؤسسة النظر إليها بعين الاعتبار فيما يخص التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العاملين ونوعيتهم وطرق توظيفهم وغيرها ... من التصورات المستقبلية للتركيبة البشرية للمؤسسة.

جدول (28) هرم الاقدمية قسم السوائل:

فئات السن		أقل من5 سنوات	من05 الى10	من11 الى15	من16 الى20	من21 الى25	من26 الى30	أكثر من30 سنة	المجموع	العدد
العاملون المسجلون	ذ %	31 10.99	04 1.41	47 16.66	60 21.27	68 24.11	02 0.70	00 0.00	212 75.17	31 10.99
	إ %	22 07.80	01 0.35	16 05.67	13 04.60	18 06.38	00 0.00	00 0.00	70 24.82	22 07.80
	المجموع %	53 18.79	05 01.77	63 22.34	73 25.88	86 30.49	02 0.70	00 0.00	282 0.00	53 18.79

***المصدر:** مصلحة الموارد البشرية -قسم السوائل-**

يلاحظ من الجدول (28) المتعلق بأقدمية العاملين لقسم السوائل أن أعلى نسبة هي 30.49% والتي تمثل فئة من 21-25 سنة أقدمية، وتشكل نسبة الذكور منها 24.11% في تشكل نسبة الإناث 06.38% ثم تليها نسبة 25.88% للعمال ذوي الإقدمية من 16-20 سنة، كل هذا يبين أن عمال مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة يتميزون بالقدمية التي اكتسبوا من خلالها الخبرات والمهارات في شتى مراكز عملهم، بيد أن هذه الأخيرة ستؤثر عليها لاحقا أنظمة الإنتاج الجديدة التي لا تحتاج إلى الخبرات والمهارات على اعتبار أن العملية الإنتاجية تتوافق على تركيب الأجزاء فقط، دون صناعتها وهو ما كان معتمدا عليه في خطوط الإنتاج المعروفة بهذه المؤسسة. أما فئة ذوي الأقدمية من 11 إلى 15 سنة فتمثل نسبة 22.34%، يشكل الذكور 16.66% منها بينما لا تشكل الإناث سوى نسبة 05.67% وهي نسبة معتبرة أيضا، وتبقى نسبة 18.79% للعمال ذوي الاقدمية أقل من 5 سنوات يشكل الذكور 10.99% منها فيما تشكل الإناث 07.80% هذه الفئة.

الفصل السابع

الإطار الميداني للبحث: تحليل البيانات وتفسيرها

تمهيد:

يتم في هذا الفصل عرض البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة والملاحظة مـــع دعم تحليلها بالبيانات الإحصائية التي تمكنا من الحصول عليها من إدارة مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة والتي تشمل المحاور الثالثة للدراسة : التدريب والتكوين والحراك المهني، ثم العمل والأداء وأخيرا الاتصال والمشاركة وصولا في النهاية إلى تقديم نتائج الدراسة الميدانية.

1/ بيانات عن التدريب والتكوين والحراك المهني:

جدول (29) يوضح استفادة عينة البحث من التدريب:

الاصناف		التكرارات	النسبة المئوية
عون تنفيذ	نعم	82	56.55
	لا	12	08.27
عون تحكم	نعم	37	25.53
	لا	14	09.65
المجموع		145	100.00

استثنينا من المستجر بين صنف الإطارات باعتبارها غير معنية بالتدريب، فهي معنية بالتكوين وسيأتي البحث عنها لاحقا.

أما فيما يخص الصنفيين

يبين الجدول (29) استفادة العمال من التدريب إذ يلاحظ أن نسبة 62.34% من عينة البحث لم تستفد من التدريب، وهذا راجع إلى أن هذه النسبة ينتمي إليها العمال غير المهرة الذين يؤدون مهامهم اليومية في أعمال روتينية لا تستحق التدريب، كعمليات الجمع جمع الأجزاء والطلاء وغيرها، أما نسبة 37.66% فقد استفادت من التدريب نظرا لأن واجباتهم اليومية أو مهامهم اليومية تتطلب تدريبا قبل الالتحاق بمناصب عملهم.

إن العملية التدريبية بغض النظر عن النسب الواردة في الجدول السابق تبين بما لا يدع شك أنها تؤدي إلى تحسين مستويات الأداء والإنجاز لدى العاملين وتقل في حالة عدم توفير فرص للتدريب.

أضف على ذلك أن المستفيدين من التدريب يطمحون إلى ترقيات في مسارهم المهني، ويتكيفون أكثر مع عملهم وعكس ذلك ينطبق على العاملين الذين حرموا من هذه الفرصة.

غير أن لجوء المؤسسة إلى إنتاج أجهزة جديدة للقياس: كعدادات الكهرباء والغاز. نظرا للتوجه إلى تطوير منتوجاتها وذلك بوضع سلسلتين جديدتين للإنتاج، هذه الأخيرة لا تتطلب تدريبا على الآلات والمعدات، فالعملية بكل بساطة هو تجميع ما يسمى بـ KIT وذلك بوضعه في العلب المخصصة له ثم مراقبة مدى صلاحيته وتنتهي العملية.

إن لجوء المؤسسة للعمل بهذه الطريقة يؤدي إلى خسارة الخبرات السابقة للعاملين في العدادات التقليدية المعروفة، وأن عملية التجميع لا تثري تجارب العاملين بها ؟ إذ أنها عملية روتينية لا تحتاج إلى تدريب وبالتالي تؤدي إلى الملل والرقابة اليومية للنشاط الإنتاجي لدى العاملين.

جدول (30) يبين مدة التدريب:

المدة	التكرارات	النسبة المئوية
ثلاثة أشهر	36	24.83
ستة أشهر	80	55.17
سنة	29	20.00
أكثر من سنة	00	00
المجموع	145	%100

يبين الجدول (30) أن نسبة 55.17% الإجمالية التي استفادت من التدريب تتوزع مدة تدريبهم كالآتي: 68.96% استفادت من تدريب لمدة ستة أشهر وهذه المدة تكون محددة بناء على طبيعة المهام المنوطة لهؤلاء المستفيدين من التدريب لمدة ستة أشهر، أما الذين استفادوا من تدريب لمدة سنة ممثلة في نسبة 20% فإن ذلك يعود إلى طبيعة المهام أو العمل الذي يقومون به وأن مدة التدريب (عام)، قد تصبح تكوينا أكثر مما هي تدريبا، وأن المبحوثين هنا لم يصلوا إلى التفرقة بين التدريب والتكوين، وتبقى نسبة 24.83% فهي التي استفادت من تدريب لمدة ثلاثة أشهر.

إن طبيعة مركز العمل Poste de travail بالنسبة لأعوان التنفيذ، وأعوان التحكم تحــدد مدة التدريب التي لا تتعدى في غالب الأحيان ستة أشهر لأعوان التنفيذ، وقد تصل إلى مرتبــة التكوين لأعوان التحكم والإطارات ولا تنحصر فقط في عملية التدريب.

جدول(31) يبين مكان التدريب:

المكان	التكرارات	النسبة المئوية
داخل المصنع	86	59.31
خارج المصنع	30	20.69
الاثنين معا	29	20.00
المجموع	145	%100

يوضح الجدول (31) يظهر أن 59.31% كان تدريبهم داخل المؤسسة أو المصنع، وهذا يؤدي إلى تناسب التدريب مع العمل الذي يقومون به، وبما يتلاءم أيضا وطبيعة التكنولوجيا التي يستعملونها.

إن الطريقة التي اتبعتها المؤسسة في تدريب عمالها والتي تسمى علميا بالبنية الاصطناعية للعمل والتي تهدف إلى الاستفادة من التدريب في بيئة المصنع والتي تساعد على تكيف العامل على العمل منذ الأيام الأولى للتدريب وهناك اعتبارات أخرى تتمثل في التكلفة الخاصة بالتدريب التي نقل في مثل هذه الحالة، وبالعكس عندما تتم العملية خارج المصنع.

أما 20.69% فقط فإن تدريبهم كان خارج المصنع بحيث استفادوا من التدريب في مؤسسات التكوين المهني بينما نجد 20% هم الين استفادوا من التدريب داخل المؤسسة وخارجها.

جدول (32) يوضح مسايرة التدريب لنوع العمل:

الأصناف		التكرارات	النسبة المئوية
عون تنفيذ	**نعم**	54	37.24
	لا	40	27.59
عون تحكم	**نعم**	36	24.83
	لا	15	10.34
المجموع		145	%100

الجدول (32) يبين أن 68.96% ترى أن التدريب يساير نوع العمل الذي يؤدونه، وهذه النسبة تكاد أن تكون متطابقة مع نسبة الذين استفادوا من التدريب داخل المصنع مما يدل على أن التدريب داخل المؤسسة يتلاءم مع طبيعة مركز العمل التي يشغلونها، فكلما كان التدريب وحتى التكوين داخل المؤسسات الإنتاجية كلما كان متطابقا ومسايرا لمراكز العمل التي يشغلونها العمال.

وقد يقل هذا التطابق إذا كان التدريب خارج المؤسسة على اعتبار أن مراكز التدريب خارج المؤسسة لا تراعي طبيعة العمل وما يتطلبه من تكنولوجيا معينة تؤخذ بعين الاعتبار عند تكوين العاملين.

جدول (33) يبين استفادة اطارات العينة البحث من تكوين:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	13	100
لا	00	00
المجموع	%100	

من الجدول(33) الذي يبين استفادة العمال من التكوين يلاحظ أولا أن التكوين يخص أعوان التحكم والإطارات ويستثنى منه أعوان التنفيذ الذين يستفيدون من التدريب، وعليه فإن الجدول رقم(33) يخص أعوان التحكم والإطارات، وأن نسبة 17.53% (أعوان تحكم- إطارات) هم الذين استفادوا من التكوين بينما نسبة 82.47% لم يستفيدوا من التكوين ....
وغالبا ما تنسق المؤسسات مع الجهات المحلية (مراكز التكوين) بتكوين الإطارات اللازمة، وتتعدى هذه العملية إلى جهات أجنبية –في إطار- عقود نقل التكنولوجيا إلى تكوين إطارات في تخصصات تقنية بغرض السهر على تسيير الآلات والتجهيزات التي تزود بها هذه الشركات المؤسسات الوطنية عن إبرام العقود، والذي يتضمن التكوين إحدى بنوده الأساسية أو سيأتي الحديث فيها لاحقا

جدول(34) يبين مدة التكوين:

المدة	التكرارات	النسبة المئوية
عام	08	61.54
عامين	03	23.07
أكثر	02	15.38
المجموع	13	%100

الجدول (34) الخاص بمدة تكوين العاملين يظهر أن نسبة 61.54% استفادوا من تكوين استغرق عام، بما يتطابق مع طبيعة العمل المناط للعاملين، بينما نسبة 23.07% أي نصف

النسبة الأولى استفادت من تكوين لمدة عامين، وتأتي في المقام الثالث نسبة 15.38% استفادت من تكوين لأكثر من عامين.

إن مدة التكوين ترتبط بعاملين هما:

1/ طبيعة الوظيفة التي يلتحق بها الذين استفادوا من التكوين.

2/ طبيعة الفئة التي استفادت من هذا التكوين وفي الغالب فإن الفئة التي تستفيد من هذا التكوين هم الإطارات المسيرة للعملية الإنتاجية كرؤساء الفرق والمهندسين والتقنيين السامين المختصين في شتى الفروع.

جدول (35) يوضح مكان التكوين:

مكان التكوين	التكرارات	النسبة المئوية
داخل الوطن	08	61.54
خارج الوطن	03	23.07
الاثنين معا	02	15.38
المجموع	13	%100

يبين الجدول (35) المتعلق بمكان التكوين أن نسبة 61.54% تلقوا تكوينهم داخل الوطن، وبالضبط داخل المؤسسة التي يعملون بها، وهذا نظرا لإمكانيات المؤسسة الذاتية في التكوين وبخاصة لفئتي أعوان التنفيذ، وأعوان التحكم، وتبقى نسبة 23.07 %استفادوا من تكوين خارج الوطن، وتخص فئة الإطارات في المقام الأول وهذا نظرا لعقود التكوين المبرمة مع موردي التكنولوجيا، والحاجة الماسة لتكوينهم على المعدات المستعملة في عمليات الإنتاج والتي تنعدم فيها فرص التكوين داخل الوطن.

ويلاحظ أيضا أن هناك من الإطارات التي حظيت بتكوين داخل الوطن وخارجه وهي نسبة 15.38% وهذا ما يجعل فرص التكوين المناسب للعملية الإنتاجية وذلك بالاستفادة من الخبرات الأجنبية في هذا المجال عن طريق إيفاد بعثات تكوين في المراكز المتخصصة وهذا في إطار عقود مع موردي التكنولوجيا

جدول(36) يوضح عدد المستفدين من التكوين ومدته وتكلفته بالدينار داخل وخارج الوطن سنة 2000*

المستفدون	الإطارات المسيرة		الإطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
	داخل الوطن	خارج الوطن	داخل الوطن	خارج الوطن	داخل الوطن	خارج الوطن	داخل الوطن	خارج الوطن	داخل الوطن	خارج الوطن
عدد المستفدين	10	-	138	05	08	03	05	-	161	08
مدة الإستفادة	29	-	898	29	77	22	47	-	1051	51
تكلفتها بالكيلو دينار	108632	-	1251733	-	7000	-	-	-	1367365	-

- المصدر: الملتقى الثالث للإطارات -المؤسسة الوطنية لإنتاج أجهزة القياس والمراقبة الحصيلة السنوية لعام 2000

يتبن من الجدول (36) أن التوزيع الجغرافي للتكوين كالتالي:

داخل الوطن: إن النفقات البداغوجية تقدر بـــ 1367365 كيلو دينار استفادة منها 161 عاملا من شتى الفئات السوسومهنية لمدة تكوينية تقدر بـــ1051 يوما.

خارج الوطن: استفادة 8 عاملين (ثلاثة أعوان تحكم وخمسة إطارات) لمدة 51 يوما استفادوا بتكوين مجاني في إطار مختلف العقود المبرمة بين المؤسسة الوطنية لإنتاج أجهزة القياس والمراقبة والمتعاملين الأجانب معها.

الفئات المستفيدة من التكوين:

الإطارات المسيرة: 10 داخل الوطن

الإطارات : 143 : 183 إطار داخل الوطن و05 خارج الوطن

أعوان التحكم: 11 : 08 عونا داخل الوطن و03 خارج الوطن

أعوان التنفيذ: 05 : داخل الوطن

وبلغ مجموع أيام التكوين 1102 يوما لمجموع المتكونين الذي بلغ عددهم 169 متكونا موزعا كالتالي:

إطارات مسيرة: 25 يوما تكوينيا داخل الوطن

إطارات : 898 يوما داخل الوطن و29 يوما خارج الوطن

أعوان التحكم: 77 يوما داخل الوطن 22 يوما خارج الوطن

أعوان التنفيذ: 47 يوما داخل الوطن .

أما بالنسبة لتكوين فهي موزعة كالتالي :

إطارات مسيرة 108632 كيلو دينار*

إطارات: 1251733 كيلو دينار

أعوان التحكم: 7000 كيلو دينار

أعوان التنفيذ: ـــــــ ـــــــ

غير أن فعالية التكوين والتدريب في المؤسسة اخضع لظرف واحد هو تأهيل العاملين للإنتاج في الظروف المهنية (معدات ألآلات-مراكز العمل...) التي تعيشها المؤسسة. ولم يراع التطورات المستقبلية، وهذا ما يلاحظ الآن حيث أن التطور الحاصل في إنشاء سلسلة جديدة لإنتاج معدات جديدة للقياس والمراقبة (عدادات الكترونية للغاز والكهرباء) لا تحتاج إلى تدريب نوعي، وهذا ما يؤدي في النهاية إلى خسارة الخبرات والمهارات التي اكتسبها العاملين ولم تستفيد منها المؤسسة حيث أولى بعض أنهم كانوا ولا يزالوا على استعداد لتطوير منتجاتهم بدلا من اللجوء إلى مؤسسات أجنبية والدخول في شراكة معها، والتخلي الآن بصفة تدريجية عن التكنولوجيا التي كانت سائدة واستبدالها بتكنولوجيا جديدة لا تقدم أي جديد في اكتساب الخبرات والمهارات للعاملين.

* **الكيلو دينار: وحدة حساب نقدية وتساوي 1000 دينار**

جدول (37) يبين الترقيات المسجلة لعام 2000*:

الفئات السوسيو مهنية	عدد المستفدين	الذكور	الإناث
إطارات	16	16	00
أعوان تحكم	37	37	00
أعوان تنفيذ	37	20	17

* المصدر: الملتقى الثالث للاطارات الحصيلة السنوية لعام 2000، المؤسسة الوطنية لإنتاج أجهزة القياس والمراقبة.

تجدر الإشارة أولا أن المؤسسة حددت نسبة 10% من إجمالي العاملين الدائمين يستفيدون من الترقيات من مختلف الفئات السوسيومهنية، وعليه من يلاحظ في الجدول(37) أن هناك 16 إطارا لاستفادوا من الترقية وكلهم من جنس الذكور نظرا لغياب جنس الإناث في هذه الفئة واستفاد 37 عون تحكم من الترقية، وكلهم أيضا من جنس الذكور نظرا لعدم وجود الإناث في هذه الفئة.

أما بالنسبة لأعوان التنفيذ فقد استفاد 37 عون تنفيذ من الترقيات وكانت حصة الذكور عشرون (20) ترقية فيما استفادت الاناث بسبعة عشر (17) ترقية ليصل اجمالي الترقيات الى تسعون ترقية واليبقى في الأخير القول أن المعايير المحددة للترقيات غير واضحة من جهة، ومن جهة ثانية أن استراتيجية المؤسسة في تنمية الموارد البشرية يشكل على غير مخططه إذ لم اتمكن أثناء القيام بالدراسة الميدانية في الحصول على الجداول الخاصة بالمسار المهني للعاملين بدءا في كيفيات الاختبار -التدريب والتكوين- الوظيفة المناسبة (مركز*** المناصب للعمال بناء على تدريبه وإمكانياته -لا ترقيات-

ومجمل القول أن الدراسات الخاصة بتحليل العمل* غائبة كليا في المؤسسة، ولم تقم بها إلا عام 1985 لكن لم استطع الاطلاع عليها.

*** - الدراسات الخاصة بتحليل العمل والوظائف شرط ضروري لفهم كافة جوانب متطلبات العمل من قدرات جسمانية وعقلية وظروف عمل فيزيقية وغيرها وهي المحددة للآجر والترقيات والتكوين النظر...**

جدول (38) يوضح الاستفادة عينة البحث من الترقية:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	الأقدمية	64	40.51
	الأقدمية والخبرة		
	الالتزام		
	الكفاءة في العمل		
لا		94	59.49
المجموع		158	%100

يوضح الجدول(38) أي نسبة 59.49% لم يستفيدوا من الترقية وهذا يعود أساسا إلى طبيعة التسلسل الهرمي وطبيعة مناصب العمل التي لا تتطلب الترقيات من فئة إلى أخرى إلا في الحالات النادرة، وإن وجدت هذه الحالات فهي تتوقف على معايير فيها مستوى التأهيل الفن وسنوات العمل والكفاءة والخبرة، وغيرهما التي تحدد الانتقال من فئة إلى فئة أخرى وعموما فإن نسبة 59.49% التي لم تستفد من الترقيات تقابلها 40.51% استفادت من الترقيات، وهذا يدل على أن هناك شروطا من توفرت بإمكان عون تنفيذ مثلا أن يرتقي إلى عون تحكم وهذا الأخير يرتقي على إطار وهكذا... فمرونة الترقية متوفرة إلى حد كبير وتجعل المسار المهني للعامل بشكل عام يستحسن متى توفرت المعايير اللازمة لترقيته والجدول التالي يبين بشكل واضح أهم المعايير المحددة للاستفادة من الترقية بحسب إجابات المبحوثين.

إن الترقيات في مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة ونظرا لطبيعة التركيبة البشرية في تسلسلها الهرمي وطبيعتها التنظيمية من جهة أخرى: عون تنفيذ- عون تحكم- إطار تجعل إمكانية الترقية من فئة إلى فئة أخرى قليلة جدا وهذا يؤثر إلى حد كبير من مزايا الترقية وبخاصة الأجر ويبقى حينئذ عامل الاقدمية هو المحدد للاستفادة جزئيا من الزيادات في الأجور لا غير.

جدول (39) يبين معايير الاستفادة من الترقية:

المعايير	التكرارات	النسبة المئوية
حساب الأقدمية	04	06.25
حساب الأقدمية والخبرة	10	15.63
الالتزام وروح المسؤولية	08	12.50
الكفاءة في العمل	38	59.37
كل المعايير	04	06.25
أخرى	00	00
المجموع	64	%100

يظهر الجدول (39) أن نسبة 59.37% ممن استفادوا من الترقية يرجعون معيار الاستفادة من الترقية إلى الكفاءة في العمل، بينما تظهر نسبة 15.63% أن معيار الاستفادة من الترقية يرجع إلى حساب الأقدمية والخبرة.

وبالرجوع إلى معيار أكفاءة في العمل الذي يتضمن القدرات الشخصية وبخاصة العقلية منها، والتي توظف في التحكم في جميع العمليات التي يقوم بها العاملون والتي يمكن أن تميز بين عامل وآخر في درجة كفاءتهم وبالتالي تعطي الفرصة أكثر لذوي الكفاءات والقدرات دون غيرهم في الترقيات والتشجيعات المختلفة.

غير أن المؤسسة تلجأ إلى نظام الترقيات المحدد بنسبة 10 % من إجمالي العاملين الدائمين والجدول التالي يبن ذلك:

2/ بيانات خاصة عن العمل والأداء:

جدول (40) يبين متطلبات العمل:

المتطلبات	التكرارات	النسبة المئوية
الجهد العضلي	20	12.66
الدقة والتركيز	74	46.83
الاثنين معا	48	30.38
عمل روتيني	16	10.13
المجموع	158	%100

فيما يخص الجدول (40) الذي يبين متطلبات العمل يلاحظ أن نسبة 46.83% أجابت أن العمل الذي يقومون به يحتاج إلى دقة وتركيز نظرا لطبيعة الماكنات التي يعملون بها وهذا يظهر بشكل جلي في قسم outillage المعد لإنتاج القطع الدقيقة لأجهزة القياس والمراقبة، فطبيعة المعدات والأجهزة إذا هي المحددة لهذه المتطلبات ، بينما نجد أن 30.38% أجابوا أن عملهم يحتاج إلى الدقة والتركيز والجهد العضلي معا وما يدعم بشكل آخر النسبة السالفة.

وتبقى نسبة 10.13% ترى أن العمل روتيني لا يحتاج إلى المتطلبات السابقة ، وهذا نظرا لاختلاف المهام اليومية لهؤلاء العاملين كما هو الحال لعمال التركيب واللولبة... التي لا تحتاج إلى تركيز ودقة في العملية الإنتاجية بحيث نجد في قسم إنتاج القطع اللازمة لمعدات أجهزة القياس والمراقبة أنها تحتاج إلى الدقة والتركيز.

جدول (41) يبين طبيعة التعب:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	نفسي	40	25.32
	جسمي	44	27.84
	الاثنين معا	64	40.51
لا		10	06.33
المجموع		158	%100

يلاحظ من خلال الجدول(41) أن نسبة 40.51% تشعر بالتعب الجسماني والنفسي معا وهذا نظرا لطبيعة المعدات والآلات المستعملة في العملية الإنتاجية والتي تستلزم القيام بالجهد العضلي خلال ساعات العمل اليومية، بينما يلاحظ أن نسبة 25.32% تشعر بالتعب النفسي، ويظهر هذا جليا في بعض المهام كمهام الطلاء واستعمال مادة La rezine في تركيب علب المعدات، حيث من خلال القيام بالملاحظة في هذه النقاط من العملية الإنتاجية لوحظ تضمر العاملين وانحطاط معنوياتهم،وتخوفهم من المضار الناجمة عن أداء مهامهم اليومية في مثل هذه الظروف .

وبالمقابل تشعر نسبة 27.84% بالتعب الجسماني فقط وعموما فإن العملية الإنتاجية في الأقسام الثلاثة : قسم السوائل وقسم الكهرباء، وقسم العتاد تظهر الشعور بالتعب الجسماني والنفسي وهذا نظرا لطبيعة المعدات المستعملة من جهة، وكذلك استعمال المواد التي تدخل في العملية الإنتاجية كما سبق ذكره La rezine ومادة الطلاء وغيرهما والتي تؤدي إلى الشعور

بالقلق والخوف من مصير العاملين وخاصة أنه لوحظ أن لباس الحماية من المواد السامة غير مستعملة كالقفازات والكمامات وغيرهما... مع غياب الشبه الكلي للمراجعة الطبية الدورية للعاملين.

ومما سبق يستنتج أن أداء العاملين وطبيعة عملهم تؤدي إلى التعب النفسي والعضلي معا، وبالعودة إلى الجدول الخاص بالشعور بالارتياح في العمل نجد أن 6.33% فقط من العمال أدلوا بأن الأداء سهل، إن مدة العمل تكون عاملا مسببا للتعب.

كثافة العمل L'antensité du travail تؤدي إلى عدم استعادة النشاط للجسم، وبخاصة العضلات، وكذلك أوقات الوردية أو التناوب Les horaires de travail تؤثر على تكيف العامل مع عمله اليومي وأدائه له ومنه فإن المناوبة لها تأثير على تعب العاملين ولذلك فإنه من الصعب على الفرد أن يتكيف لأوقات العمل الدورية Les horaires de tournant فالتغيير الثابت Les modifications constante في وتيرة نوم-عمل يؤدي إلى عدم اتزان كلي لدى الفرد.*

ويمكن علاجه على مستوى تهيئة مناخ العمل المناسب، فمن مصلحة المؤسسة ومصلحة الأفراد العاملين أيضا ضمان نشاط عادي في العمل دون إفراط في ذلك سواء تعلق الأمر بالوتيرة RYTHME أو المدة.

إن تحسين الإنتاجية لابد أن يتم ليس فقط بالزيادة في المجهود العضلي والذهني للعاملين، ولكن بالاستثمار في التقنيات الفعالة بواسطة تنظيم جيد، وبتحسين ظروف العمل.[1]

هذين الشرطين لم يتم التفكير فيهما لحد الآن بالرغم من وجود بعض التقنيات المستعملة في الخط الإنتاجي الجديد لأجهزة القياس المتمثلة في عدادات الكهرباء والغاز ويبقى الكثير من العاملين يعانون من ظاهرة التعب الجسماني والنفسي.

---

* **إن مقتضيات الإنتاج هي الدافعة للمؤسسات على تبني العمل بالفرق على طريقة 3×8 أي ثلاث فرق على مدار الـ24 ساعة بالرغم من آثارها السلبية ومنها التعب كما هو وارد أعلاه.**

[1] **- Luc Boyer Précis d'organisation de la gestion de la product- édition d'organisation Paris 1982, P413-414.**

جدول (42) يظهر كيفيات معالجة التعب:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
بالتحمل الصبر	80	50.63
طلب راحة يوم أو يومين عطلة مرضية	40	25.32
بالتغيب دون إخطار الإدارة	38	24.05
المجموع	158	%100

يظهر من خلال الجدول (42) أن طريقة معالجة التعب النفساني والجسماني يتم بالصبر والمثابرة عن العمل دون توفر بدائل أخرى للعلاج تكون مناسبة لوضع هؤلاء العاملين وقد وصلت النسبة إلى 50.63% تلتها نسبة 25.32% من العينة والتي تلجأ إلى طلب راحة بيوم أو يومين، فيما تبقى نسبة 24.05% وهي التي تتغيب دون إخطار المؤسسة.

إن وجود مثل هذه الظاهرة (التعب) التي تسببت فيها وضعية الوقوف أمام الآلة ليوم عمل كامل وبالتالي فقدان للراحة تستدعي الاهتمام بها وفي ذلك بإجراء تشخيص وأن تتكفل المؤسسة بمتابعة هذه الظاهرة عن طريق وجود طبيب ، وتقديم أي الإجراءات المناسبة حفاظا على وتيرة العمل اليومية التي يفترض أن تكون متناسقة. بحيث لا يقل مجهود العامل بعد الظهيرة مثلا: خاصة إذا علمنا أن مهام العمل اليومية تكاد تنحصر في مهمة واحدة وهي الإنتاج فقط، دون القيام بمهام أخرى.

إن الرأي الراجح هنا حسب ما يبدو أن إدارة الإنتاج لم تقم بدراسات حول تحليل العمل ومتطلباته الجسمانية وذلك للوقوف على آثاره ومنها التعب على وجه الخصوص.

جدول (43) يوضح صعوبات العمل:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	تسيير الآلة	06	03.70
	تركيب الأجزاء	06	03.70
	التعامل مع الزملاء	22	13.92
	الظروف الفيزيقية	12	07.59
	المواد المستعملة	16	10.13
	الكل	14	08.86
لا		82	51.90
المجموع		158	%100

يتبين من الجدول (43) الخاص بصعوبات العمل التي يلاقيها العمل أن نسبة 51.90% من المبحوثين أجابت بأنها لا تتلقى أي صعوبات في العمل إطلاقا فالمهمة المنوطة لهم بإنتاج العدادات بشتى أنواعها وكذا أجهزة المراقبة تكاد تخلو من الصعوبات بينما يلاحظ أن نسبة 49.10% التي أجابت بنعم ترى أن هناك صعوبات في العمل وأرجعت ذلك إلى العديد من الأسباب إذ ترى نسبة 10.13% أن الصعوبات تتمثل في المواد المستعملة وهي مواد كيمياوية تؤثر على الجهاز التنفسي على وجه التحديد خاصة أنه بالملاحظة تأكد عدم استعمال الأقنعة الواقية والقفازات بالرغم من أنها من مظاهر وجود نظام للأمن والسلامة الصناعية وبهذا يمكن القول أن نظام الأمن الصناعي بكافة إجراءاته غير متوفر بالمؤسسة وهو ما يؤثر بطريقة أو بأخرى ويؤدي إلى إصابات وأمراض مهنية... وأن نسبة 13.72% ترى أن صعوبات العمل تتمثل في التعامل مع الزملاء وترى نسبة 07.59% أن الظروف الفيزيقية صعبة وتؤثر على سير العمل اليومي وهو ما لوحظ فعلا كالتهوية السيئة ووجود الغبار وقلة الإنارة وغيرها

جدول (44) يبين حالات وإنتاج قطع غير صالحة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	54	34.18
لا	66	41.77
ممتنع	38	24.05
المجموع	158	%100

يلاحظ من الجدول (44) أن نسبة 34.18% أجابت أن الآلات المستعملة في العملية الإنتاجية تؤدي في بعض الأحيان إلى إنتاج قطع فاسدة، وهذا ما يؤثر في أداء العامل اليومي وبالتالي يؤثر على وتيرة العمل والإنتاج.

إن هذه الحالة يفهم منها أن الآلات لم تستبدل مما يؤدي إما إلى توقفها أو عدم ضبطها بما يتماشى ونوعية المنتوج.

والعمل بهذه الحال يستشف منه أن مؤسسة إنتاج أجهزة القياس والمراقبة بعيدة كل البعد عن التسيير الكلي للنوعية La gestion de qualité total والتي أساسها المورد البشري، الذي يستوجب إعطاؤه الفرصة اللازمة للعمل وفق خطة علمية مدروسة تساير التطورات الحاصلة في العالم والمؤدية في الإنتاج عن الابتعاد عن التوقف الناجم عن قدم الآلات أو إنتاج قطع فاسدة أو عدم التحكم في الكميات المنتجة المطلوبة أو عدم تسويق ما أنتج، وبلغة إدارة الأعمال الوصول إلى:

صفر عطلاتZéro panne

صفر عيب Zero defaut

صفر موعد Zero Delai

صفر تخزين Zero stock

صفر ورق Zero papier

إنما ما يسمى بنظام العمل juste à temps والذي يأخذ بمبدأ الأصفار الخمسة الواردة أعلاه الغرض منها تطوير المؤسسة بحث تؤدي أهدافها بكل فعالية مما ينجم على ذلك رفع إنتاجها والتقليل من التكلفة وقد بدأ العمل بهذه المبادئ في الولايات المتحدة الأمريكية ثم انتشرت في أوروبا وبخاصة في فرنسا في معامل السيارات.

ورغم هذا فإن المؤسسة تحاول جهد الإمكان تغطية السوق الوطنية بمختلف المنتوجـــات والجدول التالي يبين تطور الإنتاج من 1996 الى 2000

جدول(45) يبين إنتاج المؤسسة خلال خمس سنوات*:

الأجهزة المنتجة / السنوات	1996	1997	1998	1999	2000
عداد الكهرباء	112050	110692	214114	236972	270519
الفاصل	58217	52747	149553	189758	163651
محدث الإلتماس	69860	39052	59572	84191	158453
عداد المياه	193700	88000	28000	34200	64300
عداد الغاز	59400	53400	19200	55339	70090
منظم الغاز	28860	24200	24000	45220	51251
مضخات برأس إلكتروني	38	00	93	371	1170

* المصدر: الملتقى السنوي الثالث للإطارات الحصيلة السنوية لعام 2000 المؤسسة الوطنية لإنتاج أجهزة القياس والمراقبة

قبل التعليق على الجدول(45) تجدر الإشارة إلى أن المؤسسة الوطنية لإنتاج أجهزة القياس والمراقبة تكاد تستحوذ كليا على السوق الوطنية وتحتكرها لحسابها الخاص نظرا لكونها الممون الرئيسي لاحتياجات الشركة الوطنية للكهرباء والغاز من كافة أجهزة القياس والمراقبة بالإضافة إلى الزبون الثاني وهو المؤسسة الوطنية لتوزيع المنتجات النفطية (نفطال) وبهذا فإن المؤسسة غالبا ما تلجأ إلى الإنتاج بحسب الطلب الوطني الذي تقدمه هاتين الشركتين (المتعاملين الرئيسيين).

أما بالنسبة إلى تطور الإنتاج لكافة الأجهزة فإنه يلاحظ نموا مستمرا من سنة لأخرى نظرا لتزايد احتياجات السوق الوطنية من هذه الأجهزة سواء تعلق الأمر بالاستعمال المنزلي أو بالاستعمالات الصناعية والخدمية كما هو الشأن لمضخات البنزين وغيرها.

مع الإشارة إلى أنه هناك وحدة خاصة لإنتاج العدادات الإلكترونية الكهربائية والغازية لكنها تبقى ثانوية في إمكانياتها وإنتاجها ولا ترقى إلى منافسة هذه المؤسسة في الوقت الراهن

ولعل هذه الوضعية المميزة لها في السوق الوطنية هي التي جعلتها تصمد أمام رياح التغيير وتحقق أهدافها الإنتاجية بربح رهان الجودة والنوعية وإفتكاكها لشهادة إزو ISO 2000

جدول (46) يبين تغيير الآلات:

الفئات	الاحتملات	التكرارات	النسبة المئوية
اعوان التنفيذ	تعم	17	10.76
	لا	17	48.73
اعوان التحكم	نعم	07	04.43
	لا	44	27.85
الاطارات	نعم	04	02.53
	لا	09	05.69
المجموع		158	%100

يظهر الجدول (46) أن 48.73% أجابت أن المؤسسة لم تغير الآلات والمعدات المستعملة في العملية الإنتاجية، وهذه من الحقائق الملاحظة في الميدان إذ أن المؤسسة منذ افتتاحها إلـــى اليوم لم تقم بتغيير الالات القديمة إطلاقا فالورشات بقيت على حالها، وكل ما تغير في المؤسسة أنها أضافت إنتاج أجهزة للقياس : كالعداد الكهربائي الجديد وعداد الغاز الجديد أيضا بالتوازي مع العدادات الحالية المعروفة في السوق الجزائرية، وأن إنتاج هذه العدادات الجديدة لا يستدعي اللجوء إلى تكوين أو تدريب وحتى أنه لا يستدعي كثافة للتشغيل وهو ما أدى بالمؤسسة إلـــى عدم التفكير في تغيير الآلات بل يبقى الحال هكذا إلى أن يتم الاستغناء عنهـــا لاحقـــا، نظـــرا للتحولات الحاصلة في المؤسسات، والبحث عن إنتاج منتوجات جديدة يفرضها التعامـــل مـــع الزبون الرئيسي لها وهو سونلغاز والشركاء الاقتصاديين كـــ: SAGEM التي تطورت منتوج المؤسسة المتمثل في عداد الكهرباء والغاز. وتأتي نسبة 27.85% من أعوان الـــتحكم أيضـــا يرون أن المؤسسة لم تغير الآلات منذ افتتاحها وكل ما في الأمر هو البداية في استبدال منتوج بمنتوج آخر وذلك بتجهيز أقسام جديدة مع إمكانية الاستغناء تماما عن الأقسام القديمة في المدى المتوسط أو الطويل.

جدول(47) يظهر ضرورة تجديد الآلات الحالية :

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	تجديدها للتقليل من العطلات	16	10.13
	للزيادة في الإنتاج وتحسينه	46	22.11
	للتقليل من تعب العاملين	08	05.06
	الكل	50	31.65
لا		38	24.65
المجموع		158	%100

يلاحظ من الجدول (47) أعلاه أن نسبة 31.65% ترى أن في تجديد الآلات تقليل للعطلات التي تحدث من حين لآخر حيث ترى نسبة (10.13%) أنها تؤدي إلى التوقف عن العملية الإنتاجية، بالإضافة إلى أن تجديد الآلات يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسينه نوعيا(22.11%) وكذلك تقلل من تعب العاملين (05.06%) بينما لا ترى نسبة 24.05% من العينة ضرورة لتجديد الآلات وهي راضية على استعمال الآلات المتوفرة بالرغم من قدمها.

إن تجديد الآلات: أو ما يسمى بتطوير المعدات والأساليب في إطار التطوير التكنولوجي غالبا ما يكون في صالح أرباب العمل وذلك بالتقليل من تكلفة الإنتاج المتضمنة في أجور العاملين وبالتالي فإن هذا الإجراء لا يكون عادة في صالح العاملين بالرغم من نداءات العال إلى تحسين أوضاعهم المهنية في خطوط الإنتاج، ومن هنا وجب على إدارة المؤسسة التوفيق بين مطالب العمال في تجديد الآلات أخذا بعين الاعتبار أهمية التقليل من الأعطاب والتعب الناجم من استعمال الآلات.

وتأكيدا على ذلك ومن خلال مقابلة رئيس مصلحة الصيانة بقسم السوائل قدم الإيضاحات التالية عن العطلات:

السنوات	عدد العطلات	عدد ساعات العمل الضائعة
2000	2015	14300
2001	1613	10970
2002	1500	11500

من خلال الأرقام المبينة سابقا يتضح أن قدم التجهزات وإهتراؤها ساعدا على حدوث أعطال وبالتالي فقدان لساعات عمل ولكميات إنتاج بحيث أن لمدة تفوق 20 عاما لم تقم

المؤسسة بتجديد الآلات بل ولم تقم – بحسب المسؤول- بدعم الخبرات بالكيفية المثلى وعلى هذا بدأت المؤسسة تفقد جزءا كبيرا من التكنولوجيا خلال الخمس السنوات الماضية وذلك بانغلاقها على المحيط الصناعي وعدم توفر فرص التعاون مع الجامعات ومراكز البحوث لتعزيز مكانتها من جهة ودفع مديرية البحث والتطوير بالمؤسسة إلى المزيد من العمل المساعد على التطوير والابتكار

جدول (48) يوضح استعمال الألبسة الواقية:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم		88	55.69
لا	عدم توفرها	30	42.85
	غير مقتنع باستعمالها	25	35.71
	لا تتناسب وعملي	15	21.42
	أخرى	/	/
المجموع		158	%100

يظهر الجدول (48) الخاص باستعمال الألبسة الواقية أن نسبة 55.69% أدلت أنها تستعمل الألبسة الواقية لكن الملاحظة تؤكد أن هناك غيابا شبه كلي لاستعمال الألبسة الواقية وهو ما تدعمه نسبة 42.85% التي أجابت أنها لا تستعمل الألبسة الواقية والتي أرجعت ذلك إلى عدم توفرها في المؤسسة (42.85%) من مجموع الذين أدلوا بـلا، و35.71% لا تقتنع باستعمالها أصلا حتى وإن توفرت ونسبة 21.42% ترى أنها لا تتناسب مع العمل.

إن الحقيقة الواضحة للعيان بشأن الجوانب الأمنية أو بالأحرى النظام الأمني يكاد يكون منعدما في مؤسسة إنتاج أجهزة القياس والمراقبة ويظهر ذلك جليا في عدم توفير الألبسة الواقية ووضع الإشارات الخاصة بتوعية العاملين للمخاطر في محيط العمل الصناعي وتكرار الحوادث بهذه المؤسسة، والجدول التالي يبين الإصابات بحوادث العمل.

جدول (49) يبين سبب الإصابة بحادث عمل:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	عدم الانتباه	26	16.45
	شدة التعب	30	18.99
	عدم التحكم	16	10.13
	أخرى	/	/
لا		86	54.43
المجموع		158	%100

يبين الجدول(49) أن نسبة 45.57% من عينة البحث أصيبت بحادث عمل ويرجع 18.99% من الذين أجابوا بنعم أن الحادث كان نتيجة شدة التعب فيما ترى نسبة 16.45% أنه كان نتيجة عدم الانتباه، وتأتي بعد ذلك 10.13% ترى أن الحوادث كانت نتيجة عدم التحكم في الآلات.

مهما تكن المسببات فإن حوادث العمل كظاهرة لاصقة بالعمل الصناعي تتطلب من الجهات المعنية الوقوف عليها والتقليل من حدتها وذلك بوضع نظام للأمن الصناعي يتماشى وطبيعة العمل بالمؤسسة ويأخذ بعين الاعتبار والتكوين الخاص المتعلق بالعاملين في موضوع الوقاية من الحوادث والأمن الصناعي وذلك للتقليل من الحوادث.

الملفت للنظر أنه بالرغم من استفادة نسبة معتبرة من العاملين من فترات تدريب والتي من بين أهدافها تخفيض حوادث العمل إلا أن الحوادث تتكرر يوم بعد يوم مما يدل على أن التدريب غير ملائم في ناحية أسلوبه في التخفيف من الحوادث.

جدول (50) يبين احتمالات حدوث الأعطاب وكيفيات التصرف إزاءها:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	تدخل العامل لإصلاح العطب	28	17.72
	إشعار المشرف	54	34.18
	إبلاغ مصلحة الصيانة	54	34.18
لا		22	13.92
المجموع		158	%100

يظهر الجدول (50) حدوث الأعطاب وكيفيات التصرف إزاءها أن نسبة 86.08% من أفراد العينة أجابوا بأن هناك أعطاب تحدث وأن 34.18% ممن أجابوا بحدوث هذه الأعطاب يشعرون المشرفين بحدوثها في حينها للتدخل لإصلاحها أما نسبة 34.18% من أفراد العينة فيبلغون مصلحة الصيانة بذلك وتبقى نسبة 17.72% تتدخل لإصلاح العطب.

ويمكن ترجمة ذلك بما يسمى بروح المبادرة عند العاملين وحسن التصرف عند الاقتضاء L'initiative ، إن روح المبادرة هذه يبدو من خلال السؤال السابق أنها لم تتبلور بالشكل المطلوب لدى العاملين وهو ما يجعل روح الاتكالية واللامبالاة تسيطر على جزء كبير منهم.

جدول (51) يبين إحصائيات عن العطلات سنويا:

السنة	عدد العطلات	عدد ساعات العمل الضائعة
2000	2015	14300 سا/ع
2001	1613	10970سا/ع
2002	1500	11500 سا/ع
المجموع	5128	36770 سا/ع

المصدر:مصلحة الصيانة – وحدة صنع أجهزة القياس والمراقبة-

يبين الجدول (51) أعلاه أنه خلال السنوات 2000-2001-2002 بلغت عدد العطلات في كافة الأقسام الإنتاجية 5128 عطلا بما يعادل ضياع 36770ساعة/عمل وهذا يعني بديهيا خسارة للمؤسسة من ناحية إنتاجيتها، ويظهر بشكل جلي أن الصيانة اليومية والدورية للآلات بلغت حدا لا يمكن التحكم فيه نتيجة قدم الآلات واهترائها ماديا ومعنويا بمعنى أن (عمر الآلات) تجاوز حدود استعمالها ووجب استبدالها غير أن هذا لا يمكن أن يتم إلا في إطار استراتيجية لتطوير المؤسسة بما يتماشى المرحلة الراهنة المتسمة بالتحول إلى اقتصاد السوق وما تقتضيه من تصورات عميقة تأخذ بعين الاعتبار الجوانب التنظيمية والتكنولوجية والبشرية وغيرها...

ولعل هذا بدأ يظهر للعيان نتيجة إبرام المؤسسة لعقود شراكة مع شركات أجنبية ومنها على سبيل المثال شركة ساجام SAGEM الفرنسية، وذلك لانتاج العدادات الكهربائية والغازية الالكترونية.

إن التوجه الحالي للمؤسسة يؤكد بما لا يدع مجالا للشك أنها لا تنوي تجديد الآلات في الأقسام الحالية بل ستتخلى بالتدريج عن التكنولوجيا المستعملة في الثمانينات واستبدالها بتكنولوجيا حديثة والخروج من نطاق التصنيع (تصنيع الأجهزة المكون للمنتوج لدخول إلى نطاق ضيق يتمثل في التجميع).

جدول (52) يبين حالات التغيب لظروف شخصية:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
التنفيذ	**نعم**	50	31.64
	لا	44	27.85
التحكم	**نعم**	45	28.48
	لا	06	03.80
الإطارات	**نعم**	07	04.43
	لا	06	03.80
المجموع		158	%100

إن الجدول (52) الخاص بالتغيب يبين 31.64% من أعوان التنفيذ أدلوا أنهم يتغيبون لظروف شخصية، تليها نسبة 28.48% من أعوان التحكم الذين يتغيبون أيضا لظروف شخصية تليها نسبة 04.43% من الإطارات، وهذا ما يفسر ارتفاع نسب الغيابات في المؤسسة لأسباب شخصية، ونظرا لأهمية هذه الظاهرة تقدم الإدارة إحصائيات دورية حول الغيابات وطبيعتها سواء تعلق الأمر بالغيابات الشخصية غير المبررة أو الإجازات المرضية أو بسبب الحوادث المهنية.

غير أن عند مقابلة مسؤول الموارد البشرية في قسم السوائل أكد أن النسبة المقدمة عن الغياب بشتى أنواعها لا تؤثر في السير الحسن للإنتاج في المؤسسة والجداول اللاحقة المبينة للغيابات في قسم السوائل لسنوات 1999-2000-2001-2002 توضح أكثر هذه الظاهرة.

الجدول (53) الغيابات بقسم السوائل بحسب طبيعتها 1999*:

القسم	عدد العاملين	عطلة غ.م الأجر	غيابات التأخر	عطلة مدفوعة الأجر	عطلة مرضية مدة قصيرة	حادث عمل مرضى مهني	المجموع بالساعات	المجموع بالايام
السوائل	293	318	2119	9305	12445	3061	27248	3406
المجموع	293	318	2119	9305		0.00	0.00	0.00

- **المصدر: مصلحة الموارد البشرية قسم السوائل**

يبين الجدول (53) الغيابات المبررة وغير المبررة (حسب طبيعتها) في قسم السوائل لعام 1999 بلغ عدد الغيابات المبررة وغير المبررة بـ 3406 يوم/عمل أو 27248 ساعة/عمل، وما يهم هنا هو الغيابات غير المبررة والتي تؤثر في العملية الإنتاجية، والتي تعتبر إحدى مظاهر عدم الارتياح في بنية العمل إذ يلاحظ أن غيابات التأخر بلغت 2119 ساعة/عمل ، وبلغت العطل غير المدفوعة الأجر 318 ساعة/عمل أما العطل المرضية فبلغت 12445 ساعة/عمل، وهو ما يعني أن العاملين غالبا ما يلجئون إلى هذه الطريقة لتبرير غياباتهم، مع الأخذ بعين الاعتبار الحالات الحقيقية لكنها ليست كلها، بمعنى أخر أنها أسلوب للتغيب يحمل صفة "التمارض" وليس المرض يهدف العمال من وراءه قضاء حاجاتهم أو أخذ قسطا من الراحة عندما تنعدم إمكانيات لعطل التعويض Récupération

وبشكل عام فإن مقدار المسجل من الأيام الضائعة 3406 يوم عمل هو قدر لا يستهان به في مؤسسة إنتاجية تسعى إلى التطوير والتجديد.

جدول (54) الغيابات المسجلة لعام 2000* (قسم السوائل)

الوحدة الغيابات	قسم السوائل
عدد العاملين	363
الساعات النظرية	668752
حوادث العمل/أمراض مهنية	1260
%	018
عطل مرضية قصيرة المدى	8439
%	1.26
عطل غير مدفوعة الأجر	346
%	0.05
تأخر غيابات غير مبررة	1567
%	0.23
توقيف مؤقت	57
%	0.008
إجازة شخصية	8774
%	1.31
ايداع	1066
%	0.16
مجموع الغيابات	**21509**
نسبة الغيابات	**3.21**

***المصدر: مصلحة الموارد البشرية قسم السوائل**

يتضح من خلال الجدول (54) الخاص بالغيابات المسجلة لعام 2000 بقسم السوائل أن مجموع الغابات المبررة وغير المبررة بلغت 21509 ساعة أي أنها تناقصت عن العام: 1999 27248 ساعة فيما ازدادت العطل غير مدفوعة الأجر وبلغت نسبتها0.05 % مجموع 346 ساعة بعد أن كانت على 1999: 378 ساعة أما بالنسبة للعطل المرضية ذات المدة القصيرة فتقلصت إلى 8439 بعد أن كانت 12545 ساعة عام 1999. أما بالنسبة للغيابات غير المبررة لعام 2000 فهي في حدود 1567 ساعة بحيث ازدادت عن سنة 1999 بفارق 552 ساعة كاملة، بينما قلت حوادث العمل والأمراض المهنية فأصبحت عام 2000 تقدر بـــ 1260 ساعة، في حين كانت عام 1999 تقدر بـــ 3061ساعة أي بفارق 1801 ساعة.

الجدول (55) الغيابات لعام 2001*:

الوحدة الغيابات	قسم السوائل
عدد العاملين	330
الساعات النظرية	740280
حوادث العمل/أمراض مهنية	626
%	0.09
عطل مرضية قصيرة المدى	8415
%	1.13
عطل غير مدفوعة الأجر	519
%	0.07
تأخر غيابات غير مبررة	1712
%	0.23
توقيف مؤقت	56
%	0.007
إجازة شخصية	4150
%	0.56
ايداع	2442
%	0.34
مجموع الغيابات	**17920**
نسبة الغيابات	**2.42**

***المصدر: قسم السوائل مصلحة الموارد البشرية**

يلاحظ من الجدول (55) أعلاه المبين للغيابات المسجلة في قسم السوائل لعام 2001 أن مجموع الغيابات بلغ 17920 ساعة/غياب، وهو رقم يؤشر في تناقص الغيابات بشكل عام مقارنة بعام 2000 و1999. سجلت فيها أعلى عدد للساعات في العطل المرضية لمدة قصيرة إذ بلغت 8415 ساعة وهي أقل في عام 2000 وتقدر بنسبة 1.13% ثم الغيابات غير المبررة بـــ 1712 ساعة، والتي زادت عن عام 2000 بفارق 145 ساعة، أما حوادث العمل والأمراض المهنية فبلغت 626 وهي أقل من سنة 2000 وبفارق 534 ساعة.

وهناك عطل غير مدفوعة الأجر مقدرة بـــ 519 عطلة وبه نصل إلى استنتاج أن العطل غير مدفوعة الأجر والغيابات غير مبررة والعطل المرضية قصيرة المدى، والتوقيف المؤقت، كلها تصب في خانة المبررات غير الموضوعية لتغيب وظهور حالات الملل والرتابة وغيرهما اللتان تؤديان بالعاملين إلى عدم الالتحاق بمناصب عملهم بشكل مستمر ودائم.

الجدول(56) الغيابات لعام 2002*:

الوحدة الغيابات	قسم السوائل
عدد العاملين	306
الساعات النظرية	671748
حوادث العمل/مرضى مهني	2124
%	0.32
عطل مرضية قصيرة المدى	6842
%	1.02
عطلة الأمومة	1355
%	0.2
تأخر غيابات غير مبررة	2039
%	0.3
توقيف مؤقت	00
%	00
إجازة شخصية	3188
%	0.47
إيداع	2253
%	0.34
مجموع الغيابات	**17801**
نسبة الغيابات	**2.65**

***المصدر: مصلحة الموارد البشرية قسم السوائل**

يلاحظ من الجدول(56) أعلاه أن مجموع الغيابات لعام 2002 بلغت 17801 ساعة/عمل إذ تراجعت عن سنة 2001 بفارق ضئيل يقدر بـــ 119 ساعة/عمل، فيما زادت فيه الغيابـــات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية إذ بلغت 2124 ساعة/عمل بينما كانت عام 2001 لا تزيد عن 626 ساعة/عمل أما الغيابات غير المبررة فبلغت 2039 ساعة/عمل أمـــا بالنســـبة للعطل المرضية قصيرة المدى فتقدر بـــ 6842 ساعة/عمل وبشكل عام فإن نســـبة الغيابـــات الإجمالية لعام 2002 تقدر بـــ 2.65 % وتراجعت قليلا عن عام 2001 إذ قدرت فيها النسبة بـــ 2.42% وبشكل عام ومهما كانت الأسباب المؤدية الى تغيب العامل عن عمله، فإن النسب المسجلة لا تصل الى حدود الضرر الناجم عن هذه الغيابات، إذ حسب مسؤول الموارد البشرية في المؤسسة أن النسبة المئوية أقل من 03 % لا تعتبر مؤثرة سلبا على سير العملية الإنتاجية، وتبقى المؤسسة حريصة كل الحرص على دراسة هذه المعطيات وإيجاد الحلول المناسبة للتقليل من الغيابات غير المبررة، وكذا الحال بالنسبة لحوادث العمل والأمراض المهنية.

إن الغيابات بغض النظر عن طبيعتها لها مبرراتها الذاتية والموضوعية فبالنسبة للغيابات غير المبررة تعود إلى الإرهاق والتعب الذي يصيب العاملين ويتم استعادة النشاط عن طريـــق اللجوء إلى هذه الطريقة، وقد تأكدت شخصيا من هذا مع العاملين أما بالنسبة للعطل المرضـــية فان ذلك لا يعني أن كل الحالات تعرضت لحالات مرضية فغالبا ما يلجأ العاملين لهذه الطريقة لتبرير الغيابات، وتفاديا للمتابعات الإدارية.

أما فيما يخص الغيابات المسجلة نظرا لحوادث العمل فإنه من الضروري التأكيد على أن ظاهرة التعرض لحوادث العمل أصبحت تقلق العاملين لكون طبيعة الآلات المستعملة غالبا مـــا تؤدي إلى حوادث.

فقد بلغت عدد الساعات الضائعة التي سببتها حوادث العمل بين 1999-2002 ما مقداره 7071 ساعة/عمل والملاحظ أن عدد الساعات الضائعة تراجع عام 2001 فقط ثم ارتفع ثانيـــة عام 2002 ما يؤشر على بقاء هذه الظاهرة التي تؤثر سلبا على سير العمل اليومي للعـــاملين، وربما إدخال المعدات الجديدة بدءا بإيجاد سلسلة جديدة لإنتاج العدادات الكهربائيـــة وعـــدادات الغاز تقلل مستقبلا من هذه الحوادث

جدول (57) يظهر خطورة استعمال الآلات

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	نعم	50	31.64
	لا	44	27.85
أعوان التحكم	نعم	30	18.99
	لا	21	13.29
الإطارات	نعم	04	02.53
	لا	09	05.70
المجموع		158	%100

يتبين من خلال الجدول (57) أن نسبة 31.64% من أعوان التنفيذ أكدوا أن هناك خطورة في استعمال الآلات، وهذا ما يؤدي إلى الإصابة بحوادث عمل متكررة على مدار السنة ونفس الملاحظة لدى أعوان التحكم 18.99% أدلوا أن هناك خطورة في استعمال الآلات في الأقسام الإنتاجية وبالنظر لطبيعة الآلات المستعملة ومن خلال الملاحظة اليومية سجلنا أن هذه الآلات تحتاج إلى التركيز والانتباه لتفادي وقوع مثل هذه الحوادث، بعكس ما هو متوفر في السلسلة الجديدة التي تكاد تخلو من مخاوف حدوث إصابات عمل.

جدول (58) يوضح تغيير مركز العمل:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	نعم	19	12.02
	لا	75	47.47
أعوان التحكم	نعم	38	24.05
	لا	13	08.23
الإطارات	نعم	07	04.43
	لا	06	03.80
المجموع		158	%100

يوضح الجدول (58) أن 47.47% من أعوان التنفيذ لم يسبق لهم أن غيروا مراكز عملهم؛ ويقابل ذلك نسبة 12.02% فقط غيروا مراكز عملهم، وهذا يدل على أن إمكانية تغيير المناصب ضئيلة جدا سواء طلب العامل ذلك طواعية أو عن طريق الترقية الداخلية داخل

الأقسام، بينما نجد أن أعوان التحكم وهي فئة مهنية أعلى مرتبة في أعوان التنفيذ أدلت نسبة 24.05% أنه سبق وأن غيروا مراكز عملهم بحكم الترقيات الداخلية، والنسبة الأخيرة تمثلها فئة الإطارات وهي 4.43% سبق وأن غيرت مراكز عملها الملفت للانتباه، وبحسب رأي إطارات مسيرة في الموارد البشرية أن الهيكل التنظيمي الحالي يحد من إمكانيات تغيير المناصب عن طريق الترقيات الداخلية في الأقسام الإنتاجية (أنظر) الهيكل التنظيمي في جانب التعريف بالمؤسسة.

جدول (59) يبين نية العامل في تغيير منصب عمله:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	صعوبة العمل	24	54.54
	عدم التفاهم مع المشرفين	06	03.80
	عدم التفاهم مع الزملاء	04	02.53
	أخرى تذكر	10	06.50
لا		114	74.03
المجموع		158	%100

من خلال الجدول (59) يظهر أن نسبة 27.84% فقط هي التي أدلت بنيتها لتغيير منصب عملها موزعة بالشكل التالي:

أن نسبة 54.54% من أدلوا بنعم يرجعون سبب نسبة تغيير منصب عملهم إلى صعوبة العمل تليها نسبة 22.72% ترجعها إلى أسباب غير الواردة في الاحتمالات ولم يدلوا بها عند ملء الاستمارة. أما نسبة 13.63% فترجع ذلك إلى عدم التفاهم مع المشرفين تليها النسبة الضعيفة وهي 09.09% وترجع ذلك إلى عدم التفاهم مع الزملاء.

مهما كانت الأسباب الداعية إلى تغيير منصب العمل يلاحظ أن 72.15% لا تفكر في تغيير منصب عملها وهو مؤشر على الانسجام والتكيف داخل جماعات العمل مما يضفي جوا من التعاون لصالح مجموعات العمل؛ ولعل الجدول التالي يوضح أكثر ما يخص الشعور بالارتياح في العمل.

3/ بيانات عن الاتصال والمشاركة:

جدول (60) يبين الشعور بالارتياح في العمل:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	عدم تدخل المشرف في العمل	10	06.34
	التفاهم والتعاون مع الزملاء	50	31.64
	سهولة الأداء	20	12.63
	الكل	50	31.64
	أخرى تذكر	/	/
لا		28	17.72
المجموع		158	%100

يبين الجدول (60) أن نسبة 82.27% تشعر بالارتياح في عملها، وهذا راجع إلى عدم تدخل المشرفين في العملية الإنتاجية وأن طبيعة الإشراف هنا هو إشراف سلوكي، ومحدد بطبيعة المهام اليومية التي يتحكم فيها العاملين نظرا لخبراتهم المتراكمة، فهناك تعاون بين العاملين بالإضافة إلى سهولة الأداء أيضا، وهذا ما يلاحظ داخل الورشات، فالجانب الأساسي المتمثل في العلاقات بين المشرفين والعاملين سائدا بشكل ملحوظ، وهذا ما يعكسه طابع التفاعل الإنساني لدى كافة الفئات المهنية وبخاصة في قسم الكهرباء.

وتبقى نسبة 17.72% من أفراد العينة أجابت أنها لا تحس بالارتياح في عملها وهي نسبة ضئيلة وغير ذات شأن.

جدول (61) يبين مشاركة المشرفين والرؤساء للعاملين في الإدلاء بالرأي:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	المشاركة في الرأي فيما يخص المواد المستعملة	12	07.60
	المشاركة في الرأي فيما يخص نوعية المنتوج	22	13.92
	المشاركة في الرأي في طرق العمل	62	39.24
	الكل	40	25.32
لا		22	13.92
المجموع		815	%100

يظهر الجدول (61) مشاركة المشرفين للعمال في الإدلاء بالرأي فيما يخص جوانب متعددة في العملية الإنتاجية، وقد أجابت 86.06% من عينة البحث أنها تشارك في الرأي،

كالمشاركة في الرأي فيما يخص طرق العمل إذ يلاحظ أن نسبة 39.24% ممن أجابوا بـنعم يشاركون الرأي مع المشرفين في طرق العمل المعتمدة في الأقسام والورشات بهدف تحسين هذه الطرق وتيسيرها للعاملين بغية التخفيف من أعباء العمل المتعب نفسانيا وجسمانيا، أما نسبة 39.24% ممن أجابوا بنعم فترى أنها تشاركها في الرأي في مختلف القضايا كالمشاركة في الرأي فيما يخص المواد المستعملة ونوعية المنتوج، وطرق العمل ...ويلاحظ أن نسبة 13.92% تشارك المشرفين الرأي فيما يخص تحسين نوعية المنتوج.

إن الرأي الراجح هنا فيما يخص المشاركة في الرأي هي أن العاملين يشاركون الرأي في جميع القضايا المتعلقة بالمنتوج وطرق العمل وظروفه، وأن الذين أدلوا بذلك هي نسبة 25.32% المشار إليها سابقا إذ لا تعقل أن العامل يتمسك بالمشاركة في موضوع واحد ويهمل المواضيع أو القضايا الأخرى، وعليه يبدو أن هناك نوعا من التفاعل الإنساني بين العاملين والمشرفين من خلال الاتصال والمشاركة.

وتبقى نسبة 13.92% بعيدة عن المشاركة والاتصال والتفاعل مع المشرفين.

جدول (62) يبين تفهم المشرفين لآراء العاملين:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	**نعم**	70	48.27
	لا	24	16.55
أعوان التحكم	**نعم**	30	20.69
	لا	21	14.48
الإطارات	**نعم**	00	00
	لا	00	00
المجموع		145	%100

استثنت فئة الإطارات من هذا السؤال جدول (62) الخاص بتفهم المشرفين لأراء العاملين بحيث ثم التركيز على الفيئتين أعوان التنفيذ، وأعوان التحكم حيث يلاحظ أن نسبة 48.27% من فئة أعوان التنفيذ أجابت بالإيجاب مما يدل على أن هناك تبادلا لأراء فيما يخص القضايا المطروحة والخاصة بالجوانب المهنية وكيفيات التغلب على المشاكل المطروحة وتحسين الظروف المحيطة بالعمل فيما كانت 20.69% من أعوان التحكم أجابت بالإيجاب عن السؤال المطروح، وهي نسبة أعلى قليلا من النسبة السالبة لنفس الفئة مما يترك الانطباع أن العاملين

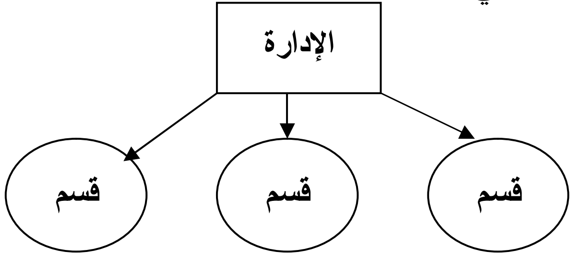
في المؤسسة بشتى الفئات يميلون إلى حد كبير إلى التشاور في القضايا المطروحـــة ويجـــدون تفهما من طرف المشرفين، وهذا ما يلاحظ بصفة خاصة في قسم الكهرباء.

جدول (63) يظهر رفع آراء العاملين للإدارة:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	الرد عليها	60	37.97
	عدم الرد عليها	06	03.80
	أحيانا	06	03.80
لا		86	54.43
المجموع		158	%100

من خلال الجدول (63) الموضح لرفع آراء العاملين للإدارة أن نسبة 45.56% أدلت أنها ترفع أراء العمال للإدارة في شكل توصيات للعمل بها، وهي بذلك تشارك الإدارة فـــي إنجـــاز القرارات من جهة، وتفعل العملية الاتصالية في شكلها التصاعدي، لكن نسبة 37.97% ممـــن أجابوا بنعم أدلت أن الإدارة ترد على آراء العمال، وترى نسبة ضعيفة جدا وهي 03.80% أن الإدارة ترد أحيانا على آراء العمال.بالعكس من ذلك يلاحظ أن 54.43% أجابت بالسلب علـــى السؤال المطروح مما يعني أن هناك انقسام في هذا الجانب وأن التشاور والتفاعل بين العاملين والإدارة لم يتبلور بالشكل المطلوب، وهذا لا يخدم عملية المشاركة للعاملين. وبالتالي تضـــعف التماسك بين الإدارة والعاملين، ومن جهة أخرى أبدى العمال امتعاضهم من ممثليهم، والـــذين يبدون تعاطفا مع الإدارة على حساب قضاياهم حسب تعبيرهم.

يستنتج مما سبق أن شبكة الاتصالات في المؤسســـة تميــل إلـــى نمــوذج الاتصـــالات الأوتوقراطية والمحددة بالشكل التالي:



شكل () يوضح الاتصالات الأوتوقراطية

المرجع صلاح الدين محمد عبد الباقي - السلوك الفعال في المنظمات - الدار الجامعية - الإسكندرية - مصر - ص 312

مما يعني أن الأوامر والتعليمات تكون نازلة من القمة (الإدارة) إلى العمال ولا يقابلها - إلى حد كبير - صعود الشكاوى والتظلمات والاقتراحات من القاعدة (العمال) إلى الإدارة.

جدول(64) يبين تمثيل العمال في اتخاذ القرارات :

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم		120	75.94
فعالية التمثيل وكفايته	نعم	48	40
	لا	72	60
لا		38	25.05
المجموع		158	100

يظهر الجدول(64) أن 75.94% من عينة البحث ترى أن هناك تمثيلا للعمال : وجــود تمثيل نقابي للعمال يدافع عن حقوقهم المهنية من أجور وعلاوات وتطبيقا للقــوانين المنظمــة للحياة المهنية بشكل عام، غير أن 40% ممن أجابوا بنعم ترى أن هناك فعالية وكفاية لتمثيلهم، وأنها تقتنع بمن يمثلونهم فيما ترى نسبة 60% ممن أجابوا بنعم أن التمثيل النقابي غير فعــال، ولابد من إعادة النظر فيه.

أما نسبة 25.05% من عينة البحث فتنفي ما إذا كان هناك ما يسمى بتمثيل العمال أمــام الإدارة وكل ما في الأمر أن ممثلي العمال الحاليين شكليين لا يقدمون أي شيء فــي مصــلحة العاملين.

من خلال الاتصال بالعديد من العاملين اتضح أن النقابة الحالية لا تعمل لصالح العمـــال، وهي موالية للإدارة حسب تعبير بعضهم.

يستنتج مما سبق أن المشاركة العمالية من خلال التمثيل النقابي غير ذات فعالية ولا تخدم العاملين، وتبقى الإدارة تصدر القرارات والأوامر وغيرها دون مشاركة العاملين والأخذ برأيهم كشريك فعال في المؤسسة، وهذا يضعف الحالة المعنوية داخل جماعات العمل، ويؤدي بالتالي إلى كون الاتصال فقد هدفا من أهدافه الخمسة التي توصل إليها بإفلاس وباريت ومـــن جانـــب آخر فهو ضعفا للقيادة داخل الجماعة بحيث لم تصل إلى أن تكون شريكا فعالا داخل المؤسسة.

جدول (65) يبين التحفيزات المادية:

الاحتمالات		التكرارات	النسبة المئوية
نعم	جماعية	114	74.02
	فردية	/	/
	الاثنين معا	64	41.55
لا		40	12.98
المجموع		154	%100

إن التحفيزات المادية المعمول بها في المؤسسة هي تحفيزات جماعية وتقدم ســنويا فـــي إطار ما يسمى منحة المردودية Prime de rendement تقدم لجميع العاملين والعاملات وفي شتى الأصناف المهنية دون تمييز وهي تحسب بـــ 20% من إجمالي الأجــر القاعــدي× 12 شهرا. إن هذه العلاوة ترتفع قيمتها بارتفاع السلم الوظيفي وتنخفض بإخفاضه وأن المتضررين من هذا الحساب (20%) وهم الفئات المهنية: أعوان التنفيذ وأعوان التحكم ويرونا أن بحســـب العائدات السنوية للمؤسسة بمقدور المؤسسة الزيادة في هذه العلاوة بحيث تكون عادلة للجميع.

جدول (66) يبين الرضا عن التحفيز المادي

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	نعم	65	41.14
	لا	29	18.35
أعوان التحكم	نعم	26	16.45
	لا	25	15.82
الاطارات	نعم	07	04.43
	لا	06	03.80
المجموع		158	%100

يظهر الجدول (66) المتعلق بالرضا عن التحفيز المادي المقدم للعاملين حاليا أن نسبة 41.14% من فئة أعوان التنفيذ راضية عن هذه العلاوات المقدمة لها: علاوة الإنتاج السنوي لكل العاملين وهي تحفيز جماعي Prime de rendement collectif والتي تحسب على أساس 20% من الأجر الشهري القاعدي x (12) هذه العلاوة ترتفع بحسب التصنيف والأقدمية وغيرها، ما يلاحظ في طريقة التوزيع هذه هو تغيب معايير الاستحقاق كالمثابرة والإمكانيات الفردية في الأداء والانجاز وبهذا فلا يوجد تفضيل أو تمييز بين العاملين ذوي الأداء الجيد أو الممتاز وغيرهما والأقل أداء وانجازا....

إن طريقة حساب العلاوات الجماعية للمؤسسة تبدو غامضة إلى أبعد الحدود وغير علمية إذ كما هو معروف أن علاوات الإنتاج التحفيزية تصنف كالتالي:

- معدلات للإنتاج القياسي أم معدلات للزمن القياسي، بحيث يعبر عنها حسب الأداء في صورة نواتج مثل الوحدات المنتجة إلى الوحدات المبيعة.
- ضمان حد أدنى للأجر أم بدون ضمان حد أدنى للأجر
- مشاركة المؤسسة في وفرات الزمن أم حصول العاملين على الوفرة بالعامل.
- معدلات ثابتة أم متغيرة: قد يكون المعدل الذي يحسب على أساسه الحافز ثابتا غير المستويات المختلفة للأداء، وقد يكون متغيرا بتفاوت المستويات*.

*** لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع الى:**
أحمد صقر عاشور إدارة القوى العاملة- دار النهضة العربية- بيروت-لبنان- 1979

إن هذه الطرق العلمية الأربعة غير واردة مما يجعل العاملين يسألون عن المعيار المختـــار لحساب هذا التحفيز.

جدول (67) يبين وجهة نظر العاملين في كون التحفيز مشجع على العمل:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	**نعم**	85	53.80
	لا	09	05.69
أعوان التحكم	**نعم**	44	27.85
	لا	07	04.43
الإطارات	**نعم**	11	06.96
	لا	02	01.26
المجموع			

يؤكد الجدول (67) أن وجهة نظر العاملين عن كون التحفيز مشجع على العمل إذ تـــرى نسبة 53.80% من أعوان التنفيذ أن التحفيز شجع على العمل، فيما ترى فئة أعـــوان الـــتحكم وبنسبة 27.85% نفس الشيء، وهي رسالة موجهة لإدارة المؤسسة للإهتام بالتحفيز المـــادي، ودراسة آليات توزيعه بصفة عادلة، ولا تعطى جزافا باختيـــار 20% مـــن الـــدخل الشـــهري مضروبا في 12 شهرا لتقديم علاوة السنة، والمسماة علاوة المردودية.

جدول (68) كشف الأجر أو المرتب الخاص بالعامل المعمول به بالمؤسسة

الاسم واللقب	كشف المرتب أو الأجر						07/2001	قسيمة المراقبة	
	الوردية	رقم التسجيل	السلم	إحصاء	القسم	المؤسسة	تاريخ	الشهر	العام
………	2	6 2002	15/1/2	1	2501	2ص ا م ق	7/2001	جويلية	2003
علاوة السلة الاجرالقاعدي علاوة الاجر الموحد علاوة الضجيج علاوة الأقدمية علاوة جزافية* للوظيفة علاوة النقل علاوة المردود الجماعية علاوة المردودية الفردية المناوبة* اقتطاعIRG اقتطاع الضمان الاجتماعي اقتطاع التعاضدية mutuelle	المستحقات					الاقتطاع			
مجموع المستحقات						مجموع الاقتطاع	صافي الدفع	صافي الدفع	

***علاوتا**: الجزافية للوظيفة والمناوبة تعطى للإطارات فقط

يوضح الجدول أعلاه الخاص بكشف الأجور والرواتب أن الأجر المتغير (مجموع العلاوات الواردة في الجدول) يستفيد منها جميع العاملين بدون استثناء ما عدى علاوتي: الجزافية للوظيفة أو المنصب وعلاوة المناوبة يستفيد منهما الإطارات فقط.

إن أول استنتاج لتحليل توزيع هذه العلاوات أن الإدارة لم تأخذ بعين الاعتبار ظروف و متطلبات كل منصب عمل حيث هناك مراكز عمل بها قلة التهوية ويكثر بها الغبار ويرتفع فيها ضجيج الآلات وتقل فيها الإضاءة وكل عوامل فيزيقية ليست في صالح العامل في حين أن هناك مراكز أخرى أقل ضررا وهذا ما لا يؤخذ بعين الاعتبار عند حساب العلاوات. وفي جانب ثاني أن المتطلبات الجسمانية والمهارية أهملت في حساب الأجور. وهذا نتيجة غياب دراسات لتحليل العناصر الموضوعية المشكلة للأجر والراتب.

جدول (69) بروتوكول الاتفاق بين المؤسسة الوطنية لآلات القياس والمراقبة ونقابة المؤسسة جويلية 2002:

الأصناف	الدرجات	الأقسام				
		1	2	3	4	5
6	**1**	6922	7245	7587	7945	8322
	2	7053	7385	7733	8099	8483
	3	7167	7506	7860	8231	8623
7	**1**	7303	7647	8008	8388	8789
	2	7434	7786	8154	8540	8946
	3	7551	7907	8282	8676	9089
8	**1**	7703	8068	8449	8852	9275
	2	7856	8229	8618	9031	9462
	3	7988	8369	8766	9184	9621
9	**1**	8143	8528	8933	9361	9807
	2	8315	8711	9123	9557	10015
	3	8469	8869	9290	9734	10201
10	**1**	8747	9163	9600	10060	10541
	2	8883	9305	9750	10217	10707
	3	9020	9449	9899	10373	10872
	4	9156	9593	10052	10534	11039
11	**1**	9175	9614	10074	10557	11064
	2	9290	9734	10201	10688	11204
	3	9407	9857	10329	10824	11345
	4	9526	9982	10459	10962	11488
12	**1**	9660	10122	10607	11116	11651
	2	9778	10245	10735	11252	11794
	3	9914	10389	10887	11410	11960
	4	10066	10549	11057	11589	12146
13	**1**	10088	10571	11079	11612	12171
	2	10283	10776	11293	11838	12409
	3	10458	10961	11487	12041	12624
	4	10651	11164	11701	12265	12857
14	**1**	11280	11823	12393	12993	13621
	2	11442	11992	12571	13180	13816
	3	11604	12164	12752	13367	14014
	4	11768	12335	12931	13556	14213
	5	11928	12502	13106	13739	14407

14653	13976	13331	12717	12131	**1**	**15**
14876	14188	13531	12908	12313	**2**	
15101	14400	13735	13100	12497	**3**	
15346	14636	13959	13313	12700	**4**	
15591	14868	14180	13526	12901	**5**	
15840	15104	14406	13738	13104	**1**	**16**
16086	15341	14631	13953	13310	**2**	
16332	15575	14853	14166	13510	**3**	
16581	15811	15078	14380	13714	**4**	
16825	16046	15301	14593	13918	**5**	
17817	16989	16199	15449	14733	**1**	**17**
18103	17261	16459	15695	14968	**2**	
18384	17529	16715	15938	15200	**3**	
18719	17849	17017	16227	15474	**4**	
19025	18139	17296	16492	15727	**5**	
19334	18434	17575	16759	15981	**1**	**18**
19670	18753	17880	17049	16257	**2**	
19999	19069	18181	17336	16530	**3**	
20336	19388	18485	17624	16805	**4**	
20673	19710	18791	17915	17081	**5**	
21003	20024	19091	18202	17354	**1**	**19**
21362	20366	19416	18510	17649	**2**	
21725	20709	19743	18823	17948	**3**	
22084	21051	20069	19133	18243	**4**	
22442	21394	20393	19443	18538	**5**	
22851	21788	20769	19800	18878	**1**	**20**
23265	22178	21142	20156	19215	**2**	
23673	22566	21511	20508	19553	**3**	
24089	22962	21889	20866	19892	**4**	
24500	23353	22260	21219	20228	**5**	

يحتوي جدول (69) الأجور على خمسة عشر فئة مهنية بدءا من الفئة السادسة إلى الفئة العشرون وكل فئة مقسمة إلى ثلاثة أصناف Sections وكل صنف إلى خمسة أقسام Classes

- دراسة فوارق الأجر بين الأصناف حيث يلاحظ التالي:

أن الفارق بين الصنف الأول (السادس) والذي يضم أعوان التنفيذ والصنف الأخير العشرون والذي يمثل الإطارات المسيرة العليا بحساب الفئة أو الدرجة الأولى مثلا في الأجر هو: 11956 د.ج بمعنى أن الفرق بين المرتب الدنيا في جدول الأجور والمرتبة العليا هو 11956 د.ج، وهو يمثل الفارق في الأجر القاعدي فقط دون حساب العلاوات التي تقدم لكافة العاملين وخصوصا الإطارات المسيرة الذين ينتمون إلى المراتب العليا كالمرتبة العشرون

- فوارق الأجر بين الصنف 6،7

- يلاحظ أن الفارق في الأجر القاعدي بين الصنف 6،7 والمنتمون إلى الدرجة الخامسة في كلا الصنفين هو: 466 د.ج

- الفارق بين الأجر القاعدي للصنف 7،8 والمنتمون إلى الدرجة الخامسة من كلا الصنفين هو 533 د.ج

- الفارق بين الأجر القاعدي للصنف 8،9 والمنتمون إلى الدرجة الخامسة في كلا الصنفين هو 580 د.ج

وهكذا يلاحظ أن الفارق بين الأصناف الأربعة السابقة في الأجر القاعدي ضعيفة إذ لم تصل إلى 1000د.ج

وإذا أخذنا على سبيل المثال الفرق بين الأجر القاعدي للصنف 6 والأجر القاعدي للصنف 10 في الدرجة الخامسة هو 2416 د.ج فقط

وإذا تم التدرج بالكشف الفوارق بين الأجر القاعدي لصنف من الأصناف وفي درجة من الدراجات وفي قسم من الأقسام مثلا يلاحظ في صنف الإطارات المسيرة للأصناف 16، 17، 18، 19، 20 التالي:

- الفارق بين الأجر القاعدي للصنف 16 في الدرجة الأولى والأجر القاعدي للصنف 17 في نفس الدرجة هو 1629د.ج

- الفارق بين الأجر القاعدي للصنف 17 والصنف 18 المنتميان للدرجة الأولى هو 1248د.ج

- الفارق بين الأجر القاعدي للصنف 18 والصنف 19 المنتميان للدرجة الأولى هو 1373د.ج

- الفارق بين الأجر القاعدي للصنف 19 الصنف 20 المنتميان للدرجة الأولى هو 1524د.ج

هكذا يلاحظ انه على عكس الأصناف 6،7،8،9 كانت الفروق لا تزيد عن أقل من 600د.ج. أما فيما يخص الأصناف التي تمثل الإطارات المسيرة فأصبحت الفوارق تزداد بحيث وصلت إلى 1524د.ج فارقا بين الصنف 19 والصنف 20

ويمكن بعد استعراض بعض من هذه الأصناف والفروق بينها القول أن الفروق غير كبيرة بشكل يضر بناء هيكل الأجور في المؤسسة بل وجد بطريقة متسلسلة منطقية مراعية لوضع كل صنف و درجة وقسم فكأن التدرج عادلا إلى ابعد الحدود وأن الإشكال المطروح هو بناء هيكل للحوافز.

جدول (70) يبين الاطمئنان في الوضع المهني:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	**نعم**	71	44.94
	لا	23	14.55
أعوان التحكم	**نعم**	40	25.32
	لا	11	06.96
الإطارات	**نعم**	11	06.96
	لا	02	01.26
المجموع		158	%100

يبدو من خلال الجدول (70) المتعلق بالاطمئنان عن الوضع المهني أن نسبة 44.94% من فئة أعوان التنفيذ أجابت بالإيجاب، وهذا راجع إلى طبيعة علاقات العمل السائدة منذ افتتاح المؤسسة حيث أن غالبية العمال دائمين خضعوا لآليات تشغيل قبل دخول نظام اقتصاد السوق، ومن جهة ثانية اعتبارا أن المؤسسة تحتكر السوق الوطنية فيما يخص المنتوجات بشتى أصنافها، وتشارك الرأي هذا فئة أعوان التحكم بنسبة 25.32%، وتبقى نسبة 14.55% من فئة أعوان التنفيذ، و06.96% من فئة أعوان التحكم و 01.26% من فئة الإطارات أدلت كلها بعدم الاطمئنان عن وضعها المهني على اعتبار أن الانفتاح على اقتصاد السوق، وإمكانية بروز مؤسسات خاصة على غرار مؤسسة إنتاجية خاصة موجود بغرداية قد يجعل مستقبل هذه المؤسسة في خطر، وهو ما يؤدي إلى تسريح للعاملين مستقبلا، غير أن هذا غير وارد على المدى المنظور

جدول (71) يبين إحساس العاملين بعائد نجاحات المؤسسة عليهم:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	الأصناف
47.47	75	**نعم**	**أعوان التنفيذ**
12.02	19	**لا**	
26.58	42	**نعم**	**أعوان التحكم**
05.69	09	**لا**	
07.59	12	**نعم**	**الإطارات**
00.63	01	**لا**	
%100	158		**المجموع**

يبدو من الجدول(71) أعلاه أن العاملين بشتى فئاتهم يحسون أن نجاحات المؤسسة تعود عليهم بالفائدة، وأن هذا يؤدي إلى الاطمئنان عن مستقبلهم واستقرارهم المهني حيث أدلت نسبة 47.47% من أعوان التنفيذ بأنهم تحس بعائد نجاحات المؤسسة عليهم ونفس الشيء بالنسبة لفئة أعوان التحكم بـــ 26.58% والإطارات بنسبة 07.59% وعموما فإن تحقيق المؤسسة لأهدافها الإنتاجية يعمل بشكل أو بآخر على تحسين وضعية العاملين، وتؤدي بهم إلى الإحساس بالانتماء للمؤسسة ورفع معنوياتهم، والعمل على ضمان استقرارهم المهني.

إن منح المؤسسة بشهادة ISO في النوعية والتي بموجبها يسمح لها بتسويق منتوجها للخارج على اعتبار أنها تعمل وفق المعايير الدولية، جعل العاملين يشعرون بالارتياح بنجاح المؤسسة ويعتبرونه نجاحهم أولا ولولاهم لما وصلت المؤسسة إلى ذلك، بالرغم أن هناك شعورا بعدم الأنصاف فيما يخص المجهود الذي قدموه لنيل شهادة ISO لعام 2000، لكن يبدو أن العاملين أكثر إحساسا بالمسؤولية ولديهم دافعية أكثر كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (72) يبين فيما إذا كانت نجاحات المؤسسة كدافع للعمل أكثر لتحقيق أهدافها:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	نعم	80	50.63
	لا	14	08.86
أعوان التحكم	نعم	47	29.74
	لا	04	02.53
الإطارات	نعم	12	07.60
	لا	01	0.63
المجموع		158	%100

يظهر من الجدول (72) أن معنويات العمال مرتفعة وقوية للعمل أكثر وهذا ما أكدته فئة أعوان التنفيذ بنسبة 50.63% مما يؤشر إلى نجاحات مستقبلية للمؤسسة مادامت هناك عوامل انسجام وتعاون وتحمل للمسؤولية لكافة الفئات العمال، كما يبدو بالنسبة لأعوان التحكم الذين أجابوا بالإيجاب عن السؤال بنسبة 29.74% وكذلك الإطارات بنسبة 07.60% وهي تعمل على بقاء المؤسسة، وتتطلع إلى تحفيز مادي ومعنوي في مستوى تطلعاتها.

إن الدافع للإنجاز لدى العاملين بالرغم من وجود بعض السلبيات عامل مؤشر لتحقيق المزيد من أهداف المؤسسة الإنتاجية وبخاصة في مثل هذه الظروف وذلك لتأمين مستقبل المؤسسة، وإبعادها عن كافة مخاطر السوق المتميزة بالتقلبات في مثل هذه الأوضاع الاقتصادية المحلية والدولية

جدول (73) يبين تلقي الملاحظات حول سير العمل اليومي:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	نعم	76	48.10
	لا	18	11.39
أعوان التحكم	نعم	39	24.68
	لا	12	07.59
الإطارات	نعم	10	06.33
	لا	03	01.89
المجموع		158	%100

يبين الجدول (73) أن نسبة 48.10% من أعوان التنفيذ تتلقى ملاحظات من طرف المشرفين حول سير العمل اليومي، وهذا ضروري في غالب الأحيان لأن طبيعة العمل اليومي يستدعي توجيه الملاحظات لمثل هذه الفئة حول بعض المهام اليومية، هذه الملاحظات تصب في كيفيات تحسين الأداء لتحقيق الأهداف الإنتاجية، لاسيما أن الأعطاب والعطلات في الماكنات أو الآلات بشكل ملحوظ مما يستدعي على المشرفين التدخل لا بداء ملاحظاتهم اليومية، وهي توجيه لسير العمل لا أكثر.

ونفس الشيء بالنسبة لأعوان التحكم حيث نجد نسبة 24.68% أجابت أنها تتلقى الملاحظات حول سير العمل اليومي وذلك من خلال المشرفين، وهي أيضا توجيهات للعمل بشكل اعتيادي بعيدا كل ما يعرقل سير العمل في الأقسام.

جدول (74) يوضح الطرق التي يراها العاملون تخدم تطوير المؤسسة أكثر:

الطرق	التكرارات	النسبة المئوية
التمثيل الفعال	18	11.39
تطوير طرق العمل وتغيير الآلات والمعدات	58	36.71
رفع الأجور والتحفيزات	22	13.92
الكل	60	37.97
المجموع	158	100%

يبين الجدول (74) الطرق التي يراها العاملون تخدم تطوير المؤسسة أكثر أن نسبة 37.97% من عينة البحث تجمع بين كافة الطرق المقترحة وهي التمثيل الفعال للعاملين-

تطوير طرق العمل وتغيير الآلات والمعدات ورفع الأجور والتحفيزات، وهي بذلك -أي عينة البحث- لا ترجع تطوير المؤسسة إلى عامل واحد فقط، وأنها ترى تــوفير جميــع الشــروط السالفة الذكر- وهي عين العقل كما يقال-.

بينما ترى نسبة 36.71% أن تطوير المؤسسة يكون بتطوير طرق العمل وتغيير المعدات والآلات، الذي من شأنه تقديم منتوج جديد بمواصفات جديدة يكون منافســا للمنتــوج الأجنبــي وينتج بتكلفة وجهد أقل، غير أن طبيعة التكنولوجيا التي اختارتها المؤسسة أخيرا جعلت الكثير من العاملين يتخوفون من مصيرهم، وذلك كون هذه التكنولوجيا تقلص مــن فــرص العمــل، وتجعل الكفاءات والمهارات التي تتميز بها المؤسسة في حالة اضطراب وترى نسبة 13.92% أن تطوير المؤسسة يكون برفع الأجور والتحفيزات: إن هذا العامل فعال لتحفيز العاملين للعمل أكثر غير أنه غير كاف لتطوير المؤسسة ويبقى مطلبا ملحا للعاملين على اعتبار أن الأجــور الحالية ضعيفة لا تستجيب للمتطلبات الحياتية للعاملين. أما النسبة الأخيــرة وهــي 11.39% فترى أن تطوير المؤسسة يكون بالتمثيل الفعال للعاملين، غير هذا العامــل لا يكفــي لوحــده للتطورا وأيضا يجب الجمع بينه وبين بقية العوامل أو الشروط الأخــرى، ومطلــب العمــال بالتمثيل الفعال وارد بشكل صريح من خلال الاحتكاك اليومي بهم والحديث في هذا الموضــوع نظرا لأهميته، بحيث يفتح نافذة للعمال للمشاركة الفعالية في عملية تسيير المؤسسة بما يخــص أهداف الطرفين: الإدارة والعاملين.

جدول(75) يبين نوع الأوامر التي يتلقونها من الإدارة:

نوع الأوامر	التكرارات	النسبة المئوية
كتابية	80	50.63
شفوية	28	17.72
الاثنين معا	50	31.65
المجموع	158	%100

من الجدول (75) المتعلق بنوع الأوامر التي يتلقونها من الإدارة أكدت نسبة 50.63% من عينة البحث أنها تتلقى أوامر كتابية من طرف الإدارة فيما يخص كيفيات الأداء والعمل في مركز العمل ويرجع ذلك إلى كون الأوامر الكتابية تعد أكثر مصداقية وإلزاما من الأوامر الشفوية فيما أجابت نسبة 31.65% من عينة البحث أنها تتلقى أوامر كتابية وشفوية معا عن طريق المشرفين المباشرين وهذه الأخيرة اداة للاتصال المباشر والتفاعل بين الرؤساء

والمرؤوسين بشكل يجعل طرح القضايا المتعلقة بالإنتاج وسير العمل مثار تفاعل بين المشرفين والعاملين ومعرفة أرائهم من هذه القضايا ولم تجب إلا نسبة 17.72% بكونها تتلقى أوامر شفوية فقط.

جدول(76) يبين ضرورة تلقي الأوامر والعمل على تنفيذها:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	**نعم**	78	49.37
	لا	16	10.12
أعوان التحكم	**نعم**	38	24.05
	لا	13	08.22
الإطارات	**نعم**	09	05.69
	لا	04	02.53
المجموع		158	%100

يتبن من خلال الجدول (76) ضرورة تلقي الأوامر والعمل على تنفيذها أن نسبة 49.37% من أعوان التنفيذ يرون أن هناك ضرورة لتلقي الأوامر والعمل على تنفيذها على اعتبار أن برمجة العمل لليوم وللأسبوع والشهر... يحتم على العامل أن يتلقى هذه الأوامر المنظمة لمهامه اليومية والمحددة لكيفيات وكميات الإنتاج، وبالتالي لابد من العمل وفق هذه الإطار وتنفيذ الأوامر الصادرة عن مديرية الإنتاج، ونفس القناعات متوفرة لدى أعوان التحكم حيث أجابت نسبة 24.05% أنها ترى ضرورة في تلقي الأوامر وتعمل على تنفيذها بما يخدم تحقيق أهداف المؤسسة؛ ورعاية مصالح العاملين، وهل الشكل الايجابي من العمليات الاجتماعية (التعاون) يجعل الأشكال السلبية الأخرى لا تظهر في يوميات المؤسسة وبالتالي يقل الصراع داخلها.

وتبقى نسبة 10.12% لأعوان التنفيذ، و08.22% لأعوان التحكم و02.53% للإطارات أجابت بالنفي وهي لا ترى ضرورة لتلقي الأوامر على اعتبار أن العمل يسير بشكل روتيني وبالتالي فلا ضرورة لتلقي الأوامر.

جدول (77) يظهر رفع تظلمات العمال إلى الإدارة:

الأصناف	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعوان التنفيذ	**نعم**	60	37.97
	لا	34	21.51
أعوان التحكم	**نعم**	46	29.11
	لا	05	03.16
الإطارات	**نعم**	03	01.89
	لا	10	06.33
المجموع		158	%100

يظهر الجدول (77) أعلاه أن نسبة 37.97% من أعوان التنفيذ رفعت تظلمات وشكاوي للإدارة تخص جوانب مهنية تخص محيط عملهم هذه النسبة تشير إلى أن شريحة كبيرة منهم تعاني من مشاكل مهنية ترفعها في شكل تظلمات الغرض منها إيجاد الحلول المناسبة، وتشارك فئة أعوان التحكم الفئة السابقة في همومها إذ أدلت نسبة 29.11% أنها ترفع تظلماتها للإدارة غير أن غياب التمثيل الفعال (النقابة) حاليا كان إحدى العوامل التي أبقت الوضع على حاله من خلال الحديث معهم يرجعون -أسباب تفاقم المشاكل المهنية وغياب بعض الخدمات- إلى عدم التمثيل الفعال الذي يعرقل السير الحسن للمؤسسة وبالتالي عدم تحقيق المطالب المهنية للعاملين.

غير أن إحدى التفسيرات الموضوعية لمثل هذه الحالات هو ما أكده "ميلر" و "فورم" أنه يمكن الخروج من دراسة "مايو" وزملائه أن الشكوى لا تكون بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق فهي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب من مكانة الفرد[1]

[1] **طلعت إبراهيم لطفي –مرجع سابق- ص 33**

جدول () يوضح اقتراحات العاملين لتحسين طرق العمل وظروف العاملين

الاقتراحات	التكرارات	النسبة المئوية
تحسين ظروف العمل المادية	14	%08.86
تحسين طرق العمل ورفع الأجور	47	%29.75
المشاركة العمالية	25	%15.85
إدماج المتعاقدين	06	%03.80
التحلي بروح المسؤولية	08	%05.06
تحسين نظام الأمن الصناعي	02	%01.26
رفض الخوصصة	02	%01.26
التكوين	06	%03.80
ممتنع	48	%30.38
المجموع	158	%100 ≈

بعد تبريب بيانات الجدول () تبين أن نسبة 69.62% أجابت عن السؤال المفتوح والذي مفاده ماذا تقترح لتحسين طرق العمل وظروف العاملين؟ فكانت نسبة 29.75% من عينة البحث اقترحت تغيير طرق العمل، ورفع الأجور وتحسين التحفيزات المادية، فيما ترى نسبة 15.82% أنها تفضل تفعيل المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات، وضرورة تجديد الهيكل النقابي الحالي الذي تراه إنه لم يقم بدوره كاملا حيث أنه بقي صامتا ولم يفعل المشاركة العمالية مع الإدارة.

وترى نسبة 05.06% من عينة البحث الذين قدموا اقتراحاتهم ضرورة التحلي بالمسؤولية وبخاصة في مثل هذه الضروف المتسمة بالتحولات نحو اقتصاد السوق وما تفرضه من آليات جديدة للعمل ومن مبادئ الكفاءة والفاعلية لتطوير المؤسسة. أما نسبة 03.80% فتقترح مراجعة برامج التدريب والتكوين باعتبارها القاعدة الأساسية لتطوير الإنتاج والدفع قدما نحو تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي تحقيق أهداف العاملين، وتبقى نسبة 01.26% تقترح تحسين نظام الأمن الصناعي، تفاديا للكثير من المخاطر المهنية كحوادث العمل، وترى نفس النسبة 01.26% أنها ترفض الخوصصة وتدعم كل مجهودها لإبقاء المؤسسة الحالية مؤسسة عمومية.

ورغم الاقتراحات الواردة آنفا إلا أن نسبة 30.38% امتنعت عن تقديم مقترحاتهم ومرد ذلك أن هناك تذمرا من بعض العاملين نظرا لعدم فعالية المشاركة العمالية في تحسين ظروف عمل العاملين وطرق العمل الحالية.

الفصل الثامن

نتائج الدراسة

تمهيد

1- نتائج الدراسة على ضوء المقاربة النظرية للبحث

2- نتائج الدراسة على ضوء فرضيات الدراسة

3- نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

4- النتائج العامة للدراسة

تمهيد:

بعد عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها في الفصل السابع سيتم في هذا الفصل استعراض نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية للبحث. ثم نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الثلاثة لدراسة وأخيرا نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة الثلاثة المختارة ذات العلاقة بالدراسة وأخيرا تقديم النتائج العامة للدراسة.

1- نتائج الدراسة على ضوء المقاربة النظرية:

لعل من الأفيد التذكير بادئ الأمر أن فكرة التحديث وتطوير المؤسسة الصناعية، والتي حددت في آليات رئيسية وهي :

1- التدريب والتكوين والترقيات (الحراك المهني)،

2- العمل والأداء،

3- فعالية الاتصال.

فمن خلال الدراسة الميدانية تم التوصل إلى الآتي:

أن تطوير المؤسسة التي أجريت بها الدراسة طورت الجانب التقني المتمثل أساسا في فتح سلسلة جديدة لإنتاج عدادات كهربائية، وغازية الكترونية، تتسم بعدم كثافة تشغيل بحيث أن السلسلة القديمة تشغل أكثر من ستين عاملا أما الحالية فلا تشغل إلا ستة عمال فقط: لا يقدم لهم أي تدريب بالمعنى المتعارف عليه (الإعداد المهني الكافي لرفع الكفاية الإنتاجية) إذ أن مهام العاملين تنحصر في عمليات التركيب في ما كانت في السابق عمليات إنتاج قطع وتجميعها بهذه العملية فإن الأداء روتيني ولا يحتاج إلى تدريب أو تكوين، ولا يقدم بالتالي أية خبرات إضافية للعاملين ويصل إلى فقدان العامل الثقة بنفسه ولا يحقق الاستقرار النفسي.

بالنسبة لجوانب الترقية، فبالنظر إلى طبيعة الهرم التنظيمي الذي لا يسمح بفتح مجالات الترقية إلا نادرا فإن هذا أضر بآمال وطموحات العاملين في الترقية وتحسين أوضاعهم المهنية.

وبالنسبة لتطوير أساليب العمل وطرق الأداء فإن المؤسسة -صناعة أجهزة القياس والمراقبة- محل الدراسة لم تطور أساليب العمل وطرق الأداء بحيث أن التعب الجسماني والنفسي مؤشر على أن المؤسسة لم تول أهمية لهذا الجانب إذ من المفروض أن تطوير المؤسسة يراعي التقليل من التعب لرفع مستوى أداءات العاملين اليومية. ونفس الشيء يقال عن صعوبات العمل المتمثلة في العديد من المؤشرات كصعوبة التعامل مع الزملاء والظروف الفيزيقية وكيفيات استعمال المواد... فإن كل ذلك يؤثر سلب على الأداء ويكون عائقا في طريق تطوير المؤسسة، أضف إلى ذلك خطورة استعمال الآلات وما ينجم عنها من حوادث عمل متكررة تؤدي إلى تكلفة اقتصادية اجتماعية للمؤسسة التي لم تأخذ بالحسبان بنظام الأمن الصناعي حيث أن أدنى مظاهره المتمثلة في استعمال الألبسة الواقية لم تحترم ناهيك عن التكوين الخاص لهذا الموضوع وإجراءاته ولوائحه وغير ذلك لا تكاد تذكر !.

أما في ما يتعلق بالاتصال والمشاركة كدعامة أساسية لتطوير المؤسسة الصناعية فقط توصلت الدراسة إلى أن أساليب الاتصال الحالية ليست بذات فعالية بالرغم من وجود قنوات اتصال بين العمال والإدارة (الفرع النقابي) وأن المشاركة العمالية غير ذات فعالية إذ أن المطالب المرفوعة للإدارة لا تتحقق بالشكل المرضي للعاملين، فالتحفيزات المقدمة هي تحفيزات جماعية كان الحسم في شكلها الحالي لقرار الإدارة ولم يشارك التمثيل النقابي فيها إطلاقا، وهي لا تؤشر إلى كون التحفيز المادي جاء بناءا على دراسة علمية. إن أسلوب تسيير العلاوات أو التحفيزات لا يقدم فكرة واضحة عن تطوير المؤسسة والنظر بجدية في مشاركة العمال في عائدات نجاحات المؤسسة عليهم باعتبارهم طرفا أساسيا في العملية الإنتاجية. فالأنماط المعروفة في حساب توزيع العلاوات لم يؤخذ بها إطلاقا وهذا ما يعني أن أسلوب تسيير العلاوات لم يتطور.

ومجمل القول أن تطوير المؤسسة لا يعني الأخذ ببعض تقنيات الإنتاج وطرح منتوج جديد في السوق والتقهقر من عمليات صناعة الأجزاء وتجميعها إلى عمليات التجميع فقط، فهو فقدان لصفة التصنيع -التي كانت عليها المؤسسة وتوصل العاملون بموجبها إلى اكتساب الخبرات والمهارات- إلى صفة التجميع التي لا تكتسب من وراءها أية خبرة وهذا خسارة للعامل وللمؤسسة معا. إن الوضع الحالي لا يوحي أن باستطاعة المؤسسة أن تساهم في بقاء العاملين في مناصب عملهم (الاستقرار المهني) مادام هناك غياب لمؤشرات التطوير المساعدة على المحافظة على مناصب الشغل، وأن هناك توجها إلى العمل بصفة التشغيل بالتعاقد (عقود لمدة محددة CDD وعقود لمدة غير محددةCDI) أملتها التغيرات الحالية والتوجه إلى اقتصاد السوق.

2- نتائج الدراسة على ضوء فرضيات البحث:

الفرضية الأولى:

أن التدريب والتكوين والحراك المهني آلية لتطوير المؤسسة الصناعية

جدول (78) النتائج النهائية للفرضية الأولى

المؤشرات	النسب الموجبة	النسب السالبة	المجموع
استفادة عينة البحث من التدريب عون تنفيذ عون تحكم	%56.55 %25.51	%08.27 %09.65	
المجموع	%82.06	%17.77	%100≈
مدة التدريب ثلاثة أشهر ستة أشهر سنة	%24.83 %55.17 %20.00	/ / /	
المجموع	%100		
مكان التدريب داخل المصنع خارج المصنع الإثنين معا	%59.30 %20.69 %20.00	/ / /	
المجموع	%100≈		
مسايرة التدريب لنوع العمل عون تنفيذ عون تحكم	%37.24 %24.83	%27.59 %10.34	
المجموع	%62.07	%37.93	%100
استفاة إطارات عينة البحث من التكوين	%100	/	%100
مدة التكوين عام عامين أكثر	%61.54 %23.07 %15.38	/ / /	
المجموع	%100≈		

مكان التكوين			
داخل الوطن	%61.54	/	
خارج الوطن	%23.07	/	
الإثنين معا	%15.38	/	
المجموع	%100≈		
استفادة عينة البحث من الترقية			
نعم	%40.51		
لا		%59.49	
المجموع	%40.51	%59.49	%100
معايير الاستفادة من الترقية			
حساب الاقدمية	%06.25	/	
حساب الاقدمية والخبر	%15.63	/	
الالتزام وروح المسؤولية	%12.50	/	
الكفاءة في العمل	%59.37	/	
كل المعايير	%06.25	/	
المجموع	%100	/	%100

***المصدر: استمارة البحث**

جدول يوضح عدد المستفدين من التكوين ومدته وتكلفته بالدينار داخل وخارج الوطن سنة 2000*

المستفدون	الإطارات المسيرة		الإطارات		أعوان التحكم		أعوان التنفيذ		المجموع	
	داخل الوطن	خارج الوطن	داخل الوطن	خارج الوطن	داخل الوطن	خارج الوطن	داخل الوطن	خارج الوطن	داخل الوطن	خارج الوطن
عدد المستفدين	10	-	138	05	08	03	05	-	161	08
مدة الإستفادة	29	-	898	29	77	22	47	-	1051	51
تكلفتها بالكيلو دينار	108632	-	1251733	-	7000	-	-	-	1367365	-

جدول الترقيات المسجلة لعام 2000*:

الفئات السوسيو مهنية	عدد المستفدين	الذكور	الإناث
إطارات	16	16	00
أعوان تحكم	37	37	00
أعوان تنفيذ	37	20	17

بالرجوع إلى الجدول النهائي للبيانات الميدانية المتعلقة بالفرضية الأولى للبحث نجد أن الفرضية تحققت إلى حد ما وكانت النتائج المتعلقة بها كالتالي:

1- أن نسبة 82.06 % من العاملين (أعوان تنفيذ 56.55% وأعوان تحكم 25.81%) استفادوا من التدريب على اعتبار أن أداء العاملين بشتى أصنافهم يتحسن عن طريق تقديم تدريب لهم وأن طبيعة التكنولوجيا أو بالأحرى التقنيات المستعملة تفرض ذلك، لكن الملاحظ أن التدريب حاليا بدأ يقل الاهتمام به من طرف الإدارة حيث أن التقنيات الجديدة لا تستدعي إجراء تدريب مكثف عليها عكس ما كان موجودا في الثمانينات وأن الأقسام الجديدة لتركيب أجهزة القياس والمراقبة (العدادات الإلكترونية الكهربائية والغازية) لا تتطلب التدريب المكثف.

2- اعتبرت عينة البحث وبنسبة 62.07% (أعوان التنفيذ 37.24% وأعوان التحكم 24.83%) أن التدريب يساير نوع العمل أو المهام المنوطة بهم في إطار مراكز عملهم، وهذا ما يؤدي إلى التحكم في أداءاتهم والتكيف مع مراكز عملهم في حين يلاحظ أن نسبة **37.93**% من عينة البحث ترى أن التدريب لا يساير نوع العمل (أعوان التنفيذ 27.59% وأعوان التحكم 10.34%) وهذا نتيجة عملية تغير مراكز العمل في بعض الأحيان لسبب من الأسباب مما يؤثر على أداء العمل .

3- فيما يخص الإطارات نجد أنهم استفادوا جميعا من التكوين إما داخل الوطن أو خارجه وهذا في إطار تحسين نوعية أداءات الإطارات المباشرة للعملية الإنتاجية حيث أن 61.54% من إطارات العينة استفادوا من تكوين لمدة عام و23.07% استفادوا من التكوين لمدة عامين فيما استفادة نسبة 15.38% من تكوين لأكثر من عامين ونجد أن مكان التكوين إما داخل الوطن حيث أن المستفيدين من تكوين لمدة سنة تكونوا داخل الوطن، والذين استفادوا من تكوين لمدة عامين وبنسبة 23.07% تكونوا خارج الوطن.

وبالرجوع إلى جدول عدد المستفدين من التكوين ومدته وتكلفته بالدينار داخل الوطن وخارجه لسنة 2000 نجد أن مجموع المستفدين داخل الوطن هو161 مستفيدا و08 خارج الوطن وكانت مدة الاستفادة 1051يوم، حصة الإطارات داخل الوطن هي 138 استفادة فيما كانت خارج الوطن 05 استفدات فقط تليها حصة أعوان التحكم بـــ05 إستفادات خارج الوطن و03 خارج الوطن و05 إستفادات لأعوان التنفيذ داخل الوطن فقط.

الجدير بالذكر أن التكوين خارج الوطن يتم عن طريق عقود التكوين المبرمة بين المؤسسة وموردي التكنولوجيا.

4- فيما يخص استفادة عينة البحث من الترقيات يلاحظ أن نسبة 40.59% من عينة البحث إستفادت من الترقية بينما 59.49% لم تستفد من الترقية ويرى الذين استفادوا من الترقية أن معيار الاستفادة هو الكفاءة في العمل بنسبة 59.37% فيما ترى نسبة 15.63% أن معيار الترقية هو الأقدمية والخبرة تليها نسبة 12.50% التي ترى أن معيار الترقية هو الالتزام وروح المسؤولية.

إن طبيعة مراكز العمل في مؤسسة إنتاج أجهزة القياس والمراقبة، المحددة بطبيعة تقسيم الهيكل التنظيمي لا تسمح بإيجاد فرص لترقية بشكل واسع وبخاصة إذا تعلق الأمر في الترقية من صنف إلى صنف آخر (من عون تنفيذ إلى عوم تحكم) أو (من عون تحكم إلى إطار). يحدث أن تكون ترقيات داخل نفس الصنف بالدرجات كأن تكون من الدرجة الأولى إلى الثانية وهكذا... لكنه قل ما تكون من صنف الى صنف مما يجعل ذلك أمرا عسيرا في غالب الأحيان.

العمل والأداء

الفرضية الثانية:

أن تحسين متطلبات العمل والأداء عامل لتطوير المؤسسة الصناعية

جدول (80) النتائج النهائية للفرضية الثانية

المؤشرات	النسب الموجبة	النسب السالبة	ممتنع	المجموع
طبيعة العمل				
نعم - نفسي	%25.32			
نعم - جسمي	%27.84			
نعم - الاثنين معا	%40.51			
لا		%6.33		
المجموع	%92.67	%6.33		%100
صعوبات العمل				
نعم - تسيير الآلة	%03.79			
نعم - تركيب الأجزاء	%03.79			
نعم - التعامل مع الزملاء	%13.92			
نعم - الظروف الفيزيقية	%07.59			
نعم - المواد المستعملة	%10.13			
نعم - الكل	%08.86			
لا		%51.89		
المجموع	%48.18	%51.89		%100
حالات إنتاج قطع غير صالحة			24.05	
نعم	%34.18			
لا		%41.77		
المجموع	%34.18	%41.77	24.05	%100
تغيير الآلات				
أعوان تنفيذ	%10.76	%48.73		
أعوان تحكم	%04.43	%27.85		
إطارات	%02.53	%05.69		
المجموع	%17.72	%82.27		%100≈

ضرورة تجديد الآلات				
نعم: تجديدها للتعليل من العطلات	%10.13			
للزيارة في الإنتاج وتحسينه	%29.11			
للتعليل من تعب العاملين	%05.06			
الكل	%31.65			
لا		%24.05		
المجموع	%75.95	%24.05	/	%100
خطورة استعمال الآلات				
أعوان التنفيذ	%31.64	%27.85		
أعوان التحكم	%18.99	%13.29		
الإطارات	%02.53	%05.70		
المجموع	%53.16	%46.84	/	%100
استعمال الألبسة الواقية				
نعم	%55.70			
لا: عدم توفرها		%18.98		
غير مقتنع باستعمالها		%15.82		
لا تتناسب وعملي		%09.49		
المجموع	%55.70	%44.29	/	%100≈
الإصابة بحادث عمل وسببه				
نعم: عدم الانتباه	%16.45			
شدة التعب	%18.99			
عدم التحكم	%10.13			
لا		%54.43		
المجموع	%45.57	%54.43	/	%100

احتمالات حدوث الاعطاب وكيفيات التصرف إزاءها نعم: تدخل العامل لإصلاح العطب إشعار المشرف إبلاغ مصلحة الصيانة لا	 %17.72 %34.18 %34.18 	 %13.92		
المجموع	%86.08	%13.92	/	%100
حالات التغيب لظروف شخصية أعوان التنفيذ أعوان التحكم الإطارات	 %31.64 %28.48 %04.43	 %27.85 %03.80 %03.80		
المجموع	%64.55	%35.45	/	%100
تغيير مركز العمل أعوان التنفيذ أعوان التحكم الإطارات	 %12.02 %24.05 %04.43	 %47.47 %08.23 %03.80		
المجموع	%40.50	%59.50	/	%100

- **المصدر: استمارة البحث**

تظهر النتائج النهائية للفرضية الثانية: أنها لم تتحقق وفق المعطيات التالية:

1- فيما يخص الشعور بالتعب وطبيعته أكدت نسبة 92.67% من عينة البحث أنها تشعر بالتعب سواء الجسماني أو النفسي أو الاثنين معا فقد أرجعت نسبة 40.51% أنها تشعر بالتعب النفسي والجسماني وهو إحدى مظاهر ضغوطات العمل والتي لم تولي لها الإدارة أي اهتمام للتقليل منه ومن آثاره السلبية، تأتي بعد ذلك نسبة 27.84% تشعر بالتعب الجسماني نتيجة لوضعية الوقوف في مراكز العمل والتي لا تساعد على العمل من جهة، وترهق العاملين من جهة ثانية، بعدها يلاحظ وجود نسبة 25.32% ترجعه إلى أسباب نفسانية كالقلق والتذمر من بعض القضايا المتعلقة بالحياة المهنية للعاملين.

2- أما بالنسبة لصعوبات العمل والمرتبط بالتعب وطبيعته إلى حد كبير فيلاحظ أن 48.18% من عينة المبحوثين أجابت أنها تعاني من صعوبات في العمل والأداء اليومي

وأرجعت هذا إلى عدة عوامل منها التعامل مع الزملاء بنسبة 13.92% بمعنى أنها لا تجد أي تعاون أو تفاعل ايجابي مع جماعات العمل، فيما أرجعت نسبة 10.13% ممن أجابوا بوجود صعوبات في العمل أن هناك عامل استعمال المواد الأولية التي تؤثر على صحة العاملين، وهو ما لوحظ في الأقسام الإنتاجية، ويأتي عنه الحديث لاحقا؛ وأرجعت نسبة 07.59% أن الصعوبات التي تتلاقاها في العمل تعود إلى الظروف الفيزيقية التي هي ليست في صالح العاملين كالتهوية والضوضاء، والغبار وهذا ما لوحظ فعلا في الأقسام الإنتاجية. وتبقى نسبة 51.89% أنها نفت وجود صعوبات في العمل، غير أن الطالب يرجح الكفة للجانب الأول (47.90%) الذين أجابوا وأكدوا بوجودها وبخاصة فيما يتعلق بالظروف الفيزيقية، والمواد المستعملة، وصعوبة تسيير الآلات وما ينجم عنها من حوادث.

3- وعن السؤال المتعلق بإنتاج قطع غيار غير صالحة أجابت نسبة 34.18% أن هناك حالات لإنتاج قطع غيار غير صالحة ومرد ذلك إلى قدم الآلات التي اقتنيت في الثمانينات ولم تبدل بالآلات أخرى ونسبة 46.77% فنفت ذلك، بمعنى أنه لا توجد حالات لإنتاج قطع غير صالحة، وهو مالا أرجحه أيضا فما معنى وجود مراقبة نوعية الإنتاج التي تمارس مهامها دائما وتلغى بعض ما ينتج سواء تعلق الأمر في الأقسام الإنتاجية «القديمة» أو الحديثة (العداد الإلكتروني، الغازي والكهربائي)

4- بالنسبة لتغيير الآلات أجابت نسبة 17.72% من عينة البحث أن هناك تغييرا للآلات، فيما أجابت نسبة 28.27% لم تتغير، والملاحظ نسبة 17.72% وقعت في الالتباس بين تغيير الآلات الحالية الموجودة في الأقسام الإنتاجية وإدخال آلات جديدة لقسم جديد (العدادات الإلكترونية) وواقع الحال يقول أن المؤسسة لم تغير فعلا الآلات التي اقتنتها في الثمانينات

5- ويرى العاملين أن هناك ضرورة لتغيير الآلات، فقد أدلت نسبة 75.95% أن هناك ضرورة لتغيير الآلات، فيما تختلف في تقديم مبررات ذلك إذ ترى نسبة 29.11% أن تجديد الآلات يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسينه، فيما ترى نسبة 10.13% ممن أجابوا لضرورة تجديد الآلات إن ذلك يؤدي إلى التقليل من العطلات، وراجعت نسبة 31.65% إلى أن تجديد الآلات يؤدي إلى التقليل من العطلات والزيادة في الإنتاج وتحسنه والتقليل من تعب العاملين. وتبقى نسبة 24.05% لا ترى ضرورة لتجديد الآلات والمعدات...

6- وتتممة للجانب المتعلق بالآلات والمعدات يلاحظ أنه فيما يتعلق بخطورة استعمال الآلات أجابت نسبة 53.16% أن استعمال الآلات يؤدي إلى وقوع حوادث عمل إذ تتطلب التركيز والدقة «وأن أي تهاون يؤدي إلى وقوع حادث» كما صرح لنا عامل في قسم الكهرباء، لاحظت شخصيا إنتاج براغي دقيقة جدا تستعمل في العدادات الكهربائية، تتطلب الدقة والتركيز في إنتاجها وبالرجوع إلى أن العاملين يحسون بالتعب الجسماني والنفسي وقدم الآلات والجانب الهندسي في تصميمها كل هذا يجعل العمل بها يتسم بالخطورة.

7- وعن السؤال المتعلق باستعمال الألبسة الواقية أجابت نسبة 55.70% أنها تستعمل الألبسة الواقية، فيما أجابت نسبة 44.29% أنها لا تستعمل الألبسة الواقية وأرجعت نسبة 18.98% ممن أجابوا بعدم استعمالها نتيجة عدم توفرها وهو ما أدلى به بعض العاملين في حديث جانبي أن الإدارة لا تزودهم بالألبسة الواقية (البذلات – الخوذات – الأحذية – الأقنعة – القفازات..) وترى نسبة 15.82% أنها غير مقتنعة بجدوى استعمالها، وهو ما يثير تساؤلا مفاده أن الإدارة لماذا لا تلزم العاملين باستعمال الألبسة الواقية في حال توفرها، وأين مصلحة الوقاية والآمن من كل هذا؟ وتبقى نسبة 09.49% ترى أن الألبسة الواقية لا تتناسب مع عملها بالرغم من كونهم ينتمون إلى الأقسام الإنتاجية!

8- فيما يخص إصابات العمل أجابت نسبة 45.57% من عينة البحث بأنها أصيبت بحادث عمل ومرد ذلك كان كالتالي: 18.99% أن سبب الحوادث كان في شدة التعب فكلما تعب العاملين جسمانيا مثلا يقل الانتباه وتكون النتيجة الإصابة بحادث عمل، فيما ترجع نسبة 16.45% ممن أجابوا بنعم أن سبب الحوادث هو عدم الانتباه، فالتقصير في هذا الجانب أيضا يؤدي إلى الإصابات بحوادث عمل، وترجع 10.13% ممن أجابوا بنعم أن عدم التحكم في تسيير الآلات كان وراء الإصابات بحوادث عمل، وهو يطرح تساؤلا أيضا هل عدم التحكم في تسيير الآلات جاء نتيجة لعدم كفاية التدريب؟ أم لعوامل أخرى. وبالرغم من الإصابات العديدة والمتكررة في الأقسام الإنتاجية إلا أن 54.43% من عينة البحث أجابت أنها لم تصب بحادث عمل، لكن هذا لا يحسم ظاهرة تكرار الحوادث يوميا ولعدة أسباب..

9- وعن سؤال يتعلق بحدوث أعطاب وكيفيات التصرف إزاءها أجابت نسبة 86.08% أن هناك أعطاب كثيرة تحدث للآلات وترى نسبة 34.18% من العاملين الذين أجابوا بنعم

أنها تشعر المشرف المباشر في القسم الإنتاجي عن هذه الأعطاب فيما ترى نسبة 34.18% أيضا أنها تبلغ مصلحة الصيانة. وفي حالات أقل تمثلها نسبة 17.72% ممن أجابوا بنعم أن العاملين يتدخلون لإصلاح العطب إن أمكن ذلك وتبقى نسبة 13.92% تنفي وجود أعطاب !

10- فيما يتعلق بالتغيب لظروف شخصية يلاحظ أن نسبة 64.55% أجابت بالإيجاب، فقد أجابت 31.64% من أعوان التنفيذ أنها تتغيب لظروف شخصية فيما أجابت نسبة 28.48% من أعوان التحكم بالإيجاب كذلك قليلا نسبة 04.43% من الإطارات بالإيجاب أيضا بينما نجد أن 27.85% من أعوان التنفيذ أجابوا بالسلب، تليها نسبة 08.23% من أعوان التحكم، ونسبة 03.80% من الإطارات، وعموما فإن ظاهرة التغيب منتشرة بشكل واسع في المؤسسة الإنتاجية وعولجت بجدية لكنها باقية كإحدى الظواهر السلبية التي لم يقلل من شدتها داخل المؤسسة.

11- أما فيما يتعلق بتغيير مراكز العمل فيلاحظ أن نسبة 40.50% من عينة البحث لم تغير مركز عملها، وهذا نظرا لطبيعة تحديد مراكز العمل والوظائف وتحديد المهام سلفا بالرجوع إلى الهيكل التنظيمي ولا يتم تغيير مركز العمل إلا لضرورات المصلحة العامة أو بناء على ما هو متوفر كبديل لطالب التغيير. وترى نسبة 59.50% أنها غيرت مركز العمل داخل المؤسسة لاعتبارات السابقة.

المشاركة والاتصال

أن الاتصال والمشاركة دعامة أساسية لتطوير المؤسسة الصناعية

الجدول (81) النتائج النهائية للفرضية الثالثة

المؤشرات	النسب الموجبة	النسب السالبة	ممتنع	المجموع
الشعور بالارتياح في العمل				
نعم - عدم تدخل المشرف في العمل	%06.34			
نعم - التفاهم والتعاون مع الزملاء	%31.64			
نعم - سهولة الأداء	%12.63			
نعم - الكل	%31.64			
لا		%17.72		
المجموع	%82.25	%17.72		%100≈
مشاركة المشرفين والرؤساء للعاملين في الإدلاء بالرأي				
نعم - فيما يخص المواد المستعملة	%07.60			
نعم - فيما يخص نوعية المنتوج	%13.92			
نعم - فيما يخص طرق العمل	%39.24			
نعم - الكل	%25.32			
لا		%13.92		
المجموع	%86.08	%13.92	/	%100
تفهم المشرفين لأراء العاملين				
أعوان تنفيذ	%48.27	%16.55		
أعوان تحكم	%20.69	%14.48		
المجموع	%68.96	%31.03	/	%100≈
رفع آراء العاملين للإدارة				
نعم - الرد عليها	%37.97			
نعم - عدم الرد عليها	%03.80			
نعم - أحيانا	%03.80			
لا		%54.43		
المجموع	%45.57	%54.43	/	%100

تمثيل العمال في اتخاذ القرارات نعم لا	%75.94	%25.05		
المجموع	%75.94	%25.05	/	%100
فعالية التمثيل نعم لا	%40	%60		
المجموع				%100
التحفيزات المادية نعم: جماعية فردية الإثنين معا لا	%72.15 / %02.53	%25.32		
المجموع	74.68%	%25.32	/	%100
الرضا عن التحفيزات المادية أعوان التنفيذ أعوان التحكم الإطارات	%41.14 %16.45 %04.43	%18.35 %15.82 %03.80		
المجموع	%62.02	%37.97	/	%100
الاطمئنان عن الوضع المهني أعوان التنفيذ أعوان التحكم الإطارات	%44.94 %25.32 %06.96	%14.55 %06.96 %01.26		
المجموع	%77.22	%22.77	/	%100≈

إحساس العاملين بعائد نجاحات المؤسسة عليهم				
أعوان التنفيذ	%47.47	%12.02		
أعوان التحكم	%26.58	%05.69		
الإطارات	%07.59	%0.63		
المجموع	%81.64	%18.34		%100≈
نجاحات المؤسسة كدفاع للعمل أكثر لتحقيق أهدافها				
أعوان التنفيذ	%50.63	%08.86		
أعوان التحكم	%29.74	%02.53		
الإطارات	%07.60	%0.63		
المجموع	%87.97	%12.02	/	%100≈
تلقي الملاحظات حول العمل اليومي				
أعوان التنفيذ	%48.10	%11.39		
أعوان التحكم	%24.68	%07.59		
الإطارات	%06.33	%01.89		
المجموع	%79.11	%20.87	/	%100≈
تلقي الأوامر والعمل على تنفيذها				
أعوان التنفيذ	%49.37	%10.12		
أعوان التحكم	%24.05	%08.22		
الإطارات	%05.69	%02.53		
المجموع	%79.11	%20.87	/	%100≈
رفع تظلمات العمال إلى الإدارة				
أعوان التنفيذ	%37.97	%21.51		
أعوان التحكم	%29.11	%03.16		
الإطارات	%01.89	%06.33		
المجموع	%68.97	%31.00	/	%100≈

***المصدر: استمارة البحث**

تحققت الفرضية الخاصة بالاتصال والمشاركة إلى حد كبير وفيما يلي النتائج الجزئية لهذه الفرضية:

1- فيما يخص مشاركة المشرفين للعاملين في الإدلاء بالرأي في العمل اليومي أجابت عينة البحث أنها تشارك بآرائها بنسبة 86.08%، ترى نسبة 39.24% من الذين أجابوا بنعم أنها تشارك الرأي في طرق العمل، أما 13.92% ممن أجابوا بنعم فهي تشارك الرأي فيما يخص نوعية المنتوج بينما أرجعت نسبة 25.32% أنها تشارك في الرأي في جميع القضايا المتعلقة بالإنتاج: المواد المستعملة، نوعية المنتوج، طرق العمل.. بينما أرجعت نسبة 07.60% أنها تشارك في تبادل الآراء فيما يتعلق بنوعية المواد المستعملة. وتبقى نسبة 13.92% أجابت بالسلب وأنها لا تشارك من طرف المشرفين في الآراء المتعلقة بسير العمل اليومي ومتطلبات العملية الإنتاجية.

2- وعن سؤال يتعلق بتفهم المشرفين لأراء العاملين يلاحظ أن نسبة 68.16% من عينة البحث أجابت بنعم حيث هناك تجاوب من طرف المشرفين، وتفهما لما يدولون من أراء حول العملية الإنتاجية ومتطلباتها، فيما ترى نسبة 31.03% أن هناك عدم تفهم من طرف المشرفين لآرائهم.

3- وعن سؤال متمم للسؤال السابق يتمثل في رفع أراء العاملين للإدارة، والرد عليهم. أجابت نسبة 45.57% أنها ترفع آراءها للإدارة وترى نسبة 37.97% من الذين أجابوا بنعم أن الإدارة تتولى الرد عليها عن طريق قنوات الاتصال، بينما ترى نسبة 03.80% على التوالي: أنها لا ترد عليها أو ترد أحيانا فقط.

4- وعن سؤال يخص تمثيل العمال في اتخاذ القرارات أجابت نسبة 75.94% أن هناك تمثيل للعمال في اتخاذ القرارات يتمثل في الفرع النقابي للمؤسسة، فيما نفت نسبة 25.05% هذا التمثيل النقابي: بمعنى ضمني أن هذه النسبة لا تعترف بوجود هذا التنظيم العمالي.

5- وعن فعالية هذا التمثيل أجابت 60% من عينة البحث أن التمثيل الحالي غير فعال ولم يحقق كثيرا من المطالب المرفوعة للإدارة، وترى نسبة 40% فقط أن هذا التمثيل فعال !

6- أما ما يخص وجود التحفيزات المادية فقد أجابت نسبة 74.68% من عينة البحث أن هناك تحفيزات مادية تقدم للعاملين وشكل هذه التحفيزات أجابت نسبة 72.15% من

الذين أجابوا بالإيجاب من العاملين أنها جماعية، فيما ترى نسبة 02.53% أنها فردية. بينما نفت نسبة 25.32% أن تكون الإدارة تقدم تحفيزات مادية للعاملين، والحقيقة التي يمكن قولها أن هناك تحفيزات جماعية للعاملين متمثلة أساسا في علاوة المردودية السنوية للمؤسسة تقدم لجميع العاملين بدون استثناء بالإضافة إلى علاوة فردية تقدم لبعض العاملين (إطارات) Prime de Poste تتمثل في منحة المنصب.

7- وعن سؤال فيما إذا كان هناك رضا عن التحفيز المادي أجابت نسبة 62.02% بنعم فكانت نسبة 41.14% لأعوان التنفيذ و16.45% لأعوان التحكم و04.43% لفئة الإطارات، وأما 37.97% فأجابت بأنها غير راضية بالتحفيز المادي، وكانت نسبة 18.35% لأعوان التنفيذ وهي العالية على اعتبار أنه كلما كان الأجر منخفضا كانت العلاوة المقدمة منخفضة كذلك مما يشير أن المتضررين هم أعوان التنفيذ بالدرجة الأولى.

8- فيما يتعلق بسؤال عن اطمئنان العاملين عن وضعهم المهني أجابت نسبة 77.22% بالإيجاب أي أنها في الوقت الراهن لا تحس بأي تخوف عن الوضع المهني على اعتبار أن المؤسسة تحقق أرباحا سنوية ومنتجاتها رائجة وهناك تحفيزات تقدم في شكل علاوات سنوية وهذا ما يؤشر إلى التفاؤل مستقبلا، فيما ترى نسبة 22.77% أنها غير مطمئنة عن وضعها المهني بالرجوع إلى المخاوف التي تثار حول تسريح العاملين نتيجة التحولات إلى اقتصاد السوق.

9- أما السؤال المتعلق بإحساس العاملين بعائد نجاحات المؤسسة عليهم فترى نسبة 81.64% ممن أجابوا بنعم أنها تدرك ذلك وتسعى إلى البقاء دائما في هذه الحالة، فيما ترى نسبة 18.34% أنها لا تحس بعائد نجاحات المؤسسة عليهم بمعنى أن هناك مجهودا يبذل من طرف العاملين دون أخذ المقابل العادل عن المجهود، وبذلك فإن العمال ينتظرون تحقيق المزيد من المطالب في ظل نجاح المؤسسة على مستوى زيادة الإنتاج وتحسين النوعية....

10- أما السؤال المتعلق فيما إذا كانت نجاحات المؤسسة تمثل دافعا للعمال للعمل أكثر لتحقيق أهدافها، فقد أجابت نسبة 87.97% بالإيجاب، مما يدل على أن المؤسسة استطاعت عن طريق الاتصال أن تشرح أهدافها الإنتاجية، وتقبلها العاملون، وهم

بالتالي لديهم دافعية لتحقيق الأهداف، فيما ترى نسبة 12.02% أنها تفتقد لهذه الدافعية، ولا تعير أي شأن لنجاحات المؤسسة، على اعتبار أنها ليست في صالحهم !.

11- وعن سؤال تلقي الملاحظات حول سير العمل اليومي أكدت نسبة 79.11% أنها تتلقى هذه الملاحظات، فقد أجابت نسبة 48.10% من أعوان التنفيذ أنها تتلقى الملاحظات عن سير العمل اليومي، فيما ترى نسبة 11.39% من أعوان التنفيذ أنها لا تتلقى الملاحظات عن سير العمل اليومي على اعتبار أنه روتيني وان العاملين يتحكمون في الأداء اليومي، وإجمالا فإن نسبة 20.87% من الفئات الثلاثة (أعوان تنفيذ-أعوان تحكم-إطارات) أدلت أنها لا تتلقى الملاحظات. وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالنسبة الموجبة وهي 79.11%.

12- فيما يخص السؤال عن تلقي الأوامر والعمل على تنفيذها فنجد أن نفس النسب الموارد في السؤال السابق تكررت في هذا السؤال مما يجزم أن العاملين بشتى فئاتهم يتلقون الملاحظات من جهة، كما يتلقون الأوامر من جهة ثانية ويعملون على تنفيذها وهذا ما تؤكده نسبة 79.11% فيما تنفي نسبة 20.87% ذلك. إن الغاية من وراء السؤالين الأخيرين هو معرفة وجود اتصالات رسمية بين العاملين والمشرفين تهدف إلى تنسيق العمل والأداء لتحقيق الإنتاج، وهو ما أكده العاملين وتجاوب مع ذلك على اعتبار أن سير عمل العاملين اليومي لا يمكن إلا بالاتصال وتبادل الآراء والعمل على تنفيذ الأوامر.

13- أخيرا وفيما يخص رفع العاملين لتظلماتهم إلى الإدارة أجابت نسبة 68.97% من عينة البحث أنها ترفع تظلماتها للإدارة وهي مقسمة حسب الفئات كالتالي: أعوان التنفيذ 37.97%، أعوان التحكم 29.11% والإطارات 01.89%. أما الذين أجابوا بلا فتتمثل نسبتهم في 31% من عينة البحث فقد أجابت نسبة 21.51% من أعوان التنفيذ أنها لا ترفع تظلماتها للإدارة، ونسبة 03.16% من أعوان التحكم، ونسبة 06.33% من الإطارات وهذا ما يدل على أن هؤلاء العاملين يرون أن الإدارة لا ترد على تظلماتهم.

نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

أولا- بالنسبة للدراسة المتعلقة بالتكوين وسياسة التشغيل في الجزائر والتي تخص تحديدا الجانب الأول من الدراسة والمتعلق بفرضية أن التدريب و التكوين ألية لتطوير المؤسسة الصناعية فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أغلب العاملين 82.06% استفادوا من التدريب والتكوين على اعتبار أن أداء العاملين (أعوان التنفيذ - أعوان التحكم – الإطارات) يتحسن عن طريق منح فرصة للعاملين لزيادة مهاراتهم وتحسين آداءاتهم من خلال التدريب والتكوين، إن التدريب لم يفد العاملين في الترقيات وأن طبيعة الهيكل التنظيمي للمؤسسة وطبيعة التكنولوجيا المستعملة لا يسمحان بإيجاد فرص للترقيات وهي قليلة جدا وفي هذا الجانب نرى أن هناك اختلاف بين الدراسة السابقة في النتائج المتعلقة بهذه النقطة حيث ترى الدراسة أن التدريب يمكن من تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية في حين لم يظهر هذا جليا في نتائج الدراسة الحالية.

- إضافة إلى ذلك أن التدريب والتكوين لم يساير التطورات الحاصلة إذ أن أغلب العمال قدمت لهم فرص للتدريب عن أساليب وطرق وتقنيات الأداء التي استعملت مع افتتاح المؤسسة وأن هذا التدريب والتكوين لا يساير التطورات الحالية ما جعل المؤسسة تتفطن لتكوين الإطارات في المقام الأول في السنوات الأخيرة وبخاصة فيما يتعلق بالاتصال وأساليبه وتقنياته وآلياته وغير ذلك. هناك تقاطع بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية في كون التدريب والتكوين يساهما في استقرار العامل في عمله وينمي من قدراته.

- غير أن هناك تحفظ في القضية المتعلقة باستقرار العامل في عمله، إذ أن هذه الوضعية ناجمة عن خلو سوق العمل من فرص التشغيل ولو افترضنا أن هناك تطلبا على العاملين المؤهلين في سوق العمل لوجدنا أن هناك أكثر من خيار للعامل وبالتالي سيجد البديل لا محالة في مؤسسة أخرى.

- كشفت الدراسة أن 62.07% من العاملين يرون أن التدريب والتكوين يساير نوع العمل الذي يؤدونه وهذا ما يتطابق ونتائج الدراسة السابقة التي بينت أن ربع المتكونين راضون على أداءهم الحالي وهذا ناتج عن اختيارهم للتخصص، في حين ترى الدراسة السابقة أن 3/1 من المجيبين غير مهتم بعمله الحالي وكانت أسباب ذلك :

- الظروف الفيزيقية والنفسية السيئة
- عدم توافق منصب العمل مع التكوين
- العلاقات السيئة مع المشرفين وجماعات العمل

- الرغبة في التخلي عن المسؤولية
- عدم استقرار في منصب العمل

وبالرجوع إلى الدراسة الحالية يلاحظ أن 82.25% يشعرون بالارتياح في العمل نتيجة:

- عدم تدخل المشرفين في توجيه آداءاتهم
- التفاهم والتعاون مع الزملاء
- سهولة الأداء

وعموما فإن لكل مؤسسة خصوصياتها التي توظف بشكل أو بآخر لتصل إلى إيجاد جو من الرضا عن العمل لدى العاملين وتبقى نتائج الدراسة السابقة محل اهتمام وإن كانت هناك اختلافات في بعض الجزيئيات.

أما في ما يتعلق بالسؤال المطروح في الدراسة السابقة والذي مفاده: هل مازال بالإمكان استهداف التشغيل الكامل؟ أم هل يجب إحداث تغير في سياسة التشغيل المتبعة حاليا؟ فقط وجد إجابة له في الدراسة الحالية إذ يلاحظ أن مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة تتجه إلى ما يسمى بالعقود المحددة زمنيا CDD أو العقود غير محددة CDI وهو التوجه الذي فرضه اقتصاد السوق ، وبالتالي فإن التشغيل الكامل كما ورد في الدراسة السابقة لم يعد كمفهوم واسع الاستعمال كما كان في السابق وأن تطبيقاته الحالية وبخاصة في المؤسسات الصناعية بدأ يضيق شيئا فشيئا.

أما بالنسبة للدراسة السابقة حول:

ثانيا-فيما يخص الدراسة السابقة الثانية **تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية** فمن خلال تفحص نتائج هذه الدراسة يمكن الوقوف عند النقاط التالية ووضع مقارنات –إن أمكن- بين نتائج هذه الدراسة والدراسة الحالية:

1- استهل الباحث نتائج دراسته بالتأكيد على أن المؤسسات محل الدراسة هي مؤسسات بدون تاريخ وهوية وثقافة وهي تعيش بدون تتطلع للمستقبل...ولا تدرك مواطن قوتها وضعفها.

وانطلاقا من كل هذا فإن المؤسسة التي اختيرت للدراسة –مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة- يقال عنها أيضا أنها مؤسسة تخضع تطورها لعوامل خارجية إذ لم تنطلق من تصوراتها للتغيير والتطوير من الداخل، وإنما فرضته عليها من الخارج نتيجة التحولات إلى اقتصاد السوق والذي فرض عليها العمل بالشراكة مع المؤسسات الأجنبية كحال شركة SAGEM الفرنسية هذه الأخيرة أملت على المؤسسة أن تسير في توجه معين إبتداءا من

التدريب والتكوين ونوع المنتوج ومراقبة عدد العاملين سنويا الخ كان هذا الوضع نتيجة أن المؤسسة لم تسير بعقلانية كحال أكثر الشركات والمؤسسات العمومية، وبفرض الإصلاحات من الخارج وجدت نفسها ملزمة بوضع تصورات للكفاءة والفاعلية للتطوير مستقبلا...

أما في ما يتعلق بالتكنولوجيا المستعملة فتظهر الدراسة السابقة أن التكنولوجيا المستعملة انتقائية من حيث التشغيل وهي محدودة التطور بينما يلاحظ في نتائج الدراسة الحالية عن جانب التشغيل أن التكنولوجيا التي اختيرت للمؤسسة في الثمانينات فتحت أفاقا واسعة للتشغيل وهي ذات خاصية كثافة التشغيل غير أنه وفي إطار التحول إلى اقتصاد السوق والدخول في شراكة مع جهات أجنبية بدأ التحول في استعمال تكنولوجيا مغايرة تماما للأولى حيث لا تفتح آفاقا واسعة للتشغيل من جهة، وكون أن هذه التكنولوجيا لا توفر فرص لكسب المهارات والخبرات للعاملين فكل ما في الأمر هو تركيب للأجزاء بدلا من صنعها وتركيبها كما كان في السابق.

وبالنسبة لما توصلت إليه الدراسة السابقة عن عدم ملاءمة المستخدمين للمهام المنوطة بهم، وعدم ملاءمة مقرات العمل يلاحظ بالنسبة للدراسة الحالية أن العاملين يشعرون بالارتياح في العمل وأن هناك تكيفا مع عملهم في المراكز التي يشغلونها حتى وإن كان هناك بعض الإختلالات كحدوث الأعطال وحوادث العمل وفي جانب ثاني يلاحظ بالنسبة للظروف الفيزيقية أن هناك تطابقا بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية كمظهر الفوضى في تنظيم الأقسام حيث تتداخل أقسام الإنتاج مع قسم التخزين المعد للمواد الأولية، ترك آلات غير مستعملة في أماكنها، وجود الضوضاء، والغبار، ونقص التهوية...

وبخصوص ما يتعلق أيضا بملاءمة المستخدمين للمهام المنوطة بهم يشار هنا إلى أن المؤسسة لم تقم بدراسات حول تحليل العمل لمعرفة متطلبات كل مركز عمل ووضع كل هذا بعين الاعتبار عند حساب الأجر والعلاوات والتكوين والتدريب.

ثالثا- أما فيما يخص الدراسة السابقة الثالثة: **المشاركة العمالية وعلاقتها بفعلية الإدارة الحديثة في التنظيم** توصلت الدراسة أن هناك مشاركة المشرفين للعاملين في الإدلاء للرأي في العمل اليوم 86.08% بحيث يشارك العمال المشرفين الرأي فيما يخص طرق العمل بنسبة 39.24%، كما أن العاملين يشاركون الإدارة في القضايا المتعلقة بالإنتاج، والمواد المستعملة، ونوعية المنتوج ويستخلص من هذا أن الدراسة السابقة تكاد أن تنفي مشاركة العمال في القضايا المطروحة في حياتهم المهنية فيما توصلت الدراسة الحالية إلى تأكيد مشاركة العمال للمشرفين والإدارة في القضايا التي تهم المؤسسة والعاملين.

وتوصلت الدراسة إلى أن المشرفين يتفهمون أراء العاملين 68.16% وهذا مؤشر يوحي إلى حد كبير أن هناك تفاعل إجابي بين المشرفين والإدارة من جهة وبين العاملين من جهة ثانية.

وبالنسبة لتمثيل العمال في اتخاذ القرارات يلاحظ أن نسبة 75.94% من عينة البحث أجابت بتأكيد ذلك حيث هناك تمثيلا للعمال ومشاركة لهم في اتخاذ القرارات عن طريق الفرع النقابي للمؤسسة وبالرغم من ضعف التمثيل الحالي إلى أن الدراسة الحالية توصلت إلى تأكيد وجود تمثيل للعمال في اتخاذ القرارات بعكس ما توصلت إليه الدراسة السابقة.

أما فيما بتعلق برفع آراء وتظلمات العاملين للإدارة والرد عليها والتي غالبا ما تكون عن طريق ممثلي العمال فترى نسبة 45.57% من عينة البحث أنها ترفع تظلماتها للإدارة وترى نسبة 37.97% أن الإدارة ترد عليها فيما ترى نسبة 3.80% أنها لا ترد عليها أو ترد عليها أحيانا 3.80%. وهذا يؤشر إلى حد ما أن هناك قنوات اتصال بين الإدارة والعمال لم تصل بعد إلى الفعالية الكاملة والمطلوبة لكنها توحي بوجود اتصال صاعد، واتصال نازل، بعكس ما تشير إليه الدراسة السابقة.

النتائج العامة للدراسة:

التدريب والتكوين والحراك المهني من التصنيع إلى التجميع:

إذا كان التدريب والتكوين آليتين لرفع كفاءة الأفراد في الأداء، فإن ذلك لم يعد مطروحا بشكل واسع نظرا لإدخال تقنيات حديثة لا تحتاج إلى تدريب أو تكوين، فالمهام التي كانت منوطة بالعمال لتصنيع أجزاء أجهزة القياس والمراقبة: - عدادات الكهرباء -عدادات الغاز - عدادات المياه... فبإستبدال العداد الكهربائي المعروف بالعداد الإلكتروني اختصرت العمليات المفروضة بتصنيع الأجزاء إلى عملية واحدة وهي التركيب، وهو ما أدى إلى خسارة المهارات والخبرات التي اكتسبها العمال طوال السنين الماضية.

إن التغيرات الداخلية التي حدثت داخل المؤسسة مست جانب الآلات والمنتجات، وخطوط الإنتاج وغيرها من الأساليب الفنية لكنها لم تكن في صالح العاملين جميعا، ولم تكن أيضا مساعدة على توفير فرص جديدة للشغل (انعدام عنصر كثافة التشغيل) حيث أن التوجه الجديد يقوم على مبدأ التعاقد، وبدأ مفهوم التشغيل الكامل يتلاشى، وحتى أن فرص التشغيل التي تقدمها المؤسسة ضئيلة جدا مما يعني أن تطوير المؤسسة في الآلات والمنتجات وخطوط الإنتاج لا تساهم في امتصاص جزء من العاطلين عن العمل.

وفيما يخص جوانب الترقيات فإن المؤسسة وبالنظر إلى طبيعة الهيكل التنظيمي المعمول به، فإن ما تقدمه كفرص للترقية ضئيل جدا على مدار السنوات السابقة، وهنا يطرح تساؤلا وهو: كيف يكون الحال بالنسبة للسنوات القادمة عندما تعمم التقنيات الحديثة، وعندما تتقلص الفئات المهنية الحالية: عون تنفيذ –عون تحكم- إطار بفعل التقاعد وغيره، لتظهر في الساحة المهنية فئات سوسيومهنية جديدة أقل تدريبا، وأقل تكوينا وأقل فرصا أيضا للترقية؟

أي متطلبات عمل وفرت للعاملين؟

المتعارف عليه أن تحقيق الفعالية في الأداء لا يتأتى إلا بتوفير متطلبات عمل جيدة للعاملين، لكن واقع مؤسسة صناعة أجهزة القياس والمراقبة لم تصل إلى توفير الحد المقبول من متطلبات العمل فطبيعة العمل تؤدي إلى التعب الجسماني والنفسي للعمال، ولم تتوصل المؤسسة إلى معالجة هذه الظاهرة. والظروف الفيزيقية المتدهورة داخل الوراشات لم تتحسن بل تزداد سوءا يوما بعد يوم، والآلات تزداد بها العطلات، وهناك خطورة في استعمالها ما يؤدي إلى وقوع حوادث عمل بشكل متكرر وبالتالي ارتفاع فاتورة هذه الحوادث وتأثيرها على العاملين

والمؤسسة أيضا؛ ناهيك عن عدم توفير الألبسة الواقية، وما وجد منها لا يستعمل إلا نادرا فنظام الأمن الصناعي غائب تماما ! .

أما فيما يتعلق بالغيابات -وهي ظاهرة عامة داخل المؤسسات الجزائرية- فإن علاجها لم (يوصف بعد) -إن صح التعبير- بالرغم من أن المؤسسة درست هذه الظاهرة، وأحست بمدى خطورتها.

إن نظام توزيع مراكز العمل داخل الأقسام لا يسمح أيضا بتغيير مراكز العمل، فانعدام المرونة في هذا الجانب يشكل عائقا للعاملين في الحالات التي ينوي العامل تغيير مركز عمله، وحتى بالنسبة لخبرات العامل لا تثرى إن بقي دائما في مركز عمل طوال سنين عديدة.

اتصالات عمودية اوتوقراطية ومشاركة غير فعالة:

رغم أن هناك تفاعلا بين العاملين والمشرفين من جهة، والإدارة والعاملين من جهة ثانية يؤشر إلى وجود بعض من التفهم للقضايا المهنية التي يطرحها العاملون إلا أن ذلك يبقى شكليا على اعتبار أن الإدارة لاتصل إلى حد جعل هذا التفاعل ملموسا في الواقع المهني للعاملين فالاتصالات العمودية (من أسفل إلى أعلى) غالبا ما تتم من خلال ممثلي العاملين كرفع تظلماتهم للإدارة لكن هذه الأخيرة لا ترد على جميع التظلمات، أضف إلى ذلك إن مشاركة العمال من خلال التمثيل العمالي (النقابة) غير فعال، فالقضايا التي أثيرت من طرف النقابة لم تحل إلى اليوم ماعدا بروتوكول الاتفاق الخاص بنظام الأجور الذي توصل إليه الطرفين سنة 2000.

أما التحفيزات المادية فهناك التحفيز الجماعي (المردودية السنوية الجماعية) التي تقدم لجميع العاملين وتبقى المردودية الفردية غير واردة في حساب العلاوات مما اظهر عدم رضا العاملين بالتحفيزات الجماعية، وأن إحساس عائدات نجاحات المؤسسة عليهم جاءت عن طريق أن المؤسسة قامت بتعبئة العاملين بضرورة إنجاح عملية تحسين اداءاتهم للحصول على شهادة ISO2000.

وأخيرا ومراعاة لاهتمامات العاملين بتطوير المؤسسة تسوق اقتراحاتهم التي نراها موضوعية من أجل تحسين طرق العمل وظروف العاملين وهي: تحسين طرق العمل، والأجور وظروف العمل المادية، وتفعيل المشاركة العمالية، والاتصال بين الإدارة والعاملين بما يخدم تطوير المؤسسة الصناعية العمومية.

إن المؤشرات الحالية لا توحي بالتفاؤل بمستقبل العاملين في غياب أي تطوير للجوانب المشار إليها سالفا، وحتى الاختيارات التكنولوجية (فتح سلسلة جديدة لإنتاج العدادات الإلكترونية)، غير ملائمة للوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع ولا تتماشى بما يخدم مبدأ التشغيل الكامل الذي يضمن استقرار العاملين من جهة، وإمكانية توفير فرص جديدة للعاطلين من العمل من جهة ثانية.

المراجع والملاحق

المـــراجع

I - المراجع العربية

1- (أبو رغيف) عقيل جاسم عبد الله- تخطيط الموارد البشرية –الاسكندرية – مصر

2- (أحمد) سيد مصطفى – ادارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات- دار النشر غير معروفة -1999

3- (الزيات) كمال عبد الحميد–علم الإجتماع المهني– دار غريب –القاهرة -مصر-2001

4- (الزنط) لويس عطوة- البناء التكنولوجي للبلدان النامية – المكتبة الأكاديمية- القاهرة مصر 1991.

5- (الزعبي) محمد التغير الإجتماعي –دار الطليعة لطباعة والنشر- بيروت –لبنان 1978

6- (الحسيني) السيد -مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة - مطابع الطويجي التجارية – القاهرة – مصر -1994

7- (الصديقي) عثمان سلوى – بدوي هناء حافظ- أبعاد العملية الإتصالية- المكتب الجامعي الحديث- القاهرة –مصر- 1999

8- (التابعي) كمال –تغريب العالم الثالث- دار المعارف القاهرة –مصر- ب ت

9- (الشماع) خليل محمد حسن -نظرية المنظمة- دار المسيرة –عمان- الأردن-2000

10- (باركر) وأخرون –علم إجتماع الصناعي- منشأة المعارف-الاسكندرية –مصر-1972.

11- (بدوي) السيد محمد –علم الاجتماعي الإقتصادي- دار المعرفة الجامعية -الاسكندرية – مصر-ب ت.

12- (جلبي) علي عبد الرزاق- علم الاجتماع الصناعي- دار المعرفة الجامعية–الاسكندرية – مصر 2003.

13- (جبارة) عطية جبارة –النظرية في علم الاجتماع الصناعي- دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر-الاسكندرية-مصر-2001.

14- (ويبستر) أندرو -مدخل الى علم اجتماع التنمية-دار المعرفة الجامعية-الاسكندرية- مصر- ب ت .

15- (زحلان) أنطوان –التكنولوجيا والتنمية-المعهد العربي للتخطيط-الكويت-1987.

16- (حجازي) أحمد مجدي–علم اجتماع الأزمة- دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع-القاهرة– مصر-1998.

17- (يعقوب) فهد العبيد-التنمية التكنولوجية- الدار الدولية للنشر والتوزيع-القاهرة –مصر – 1998.

18- (كريب) ايان –ترجمة علوم محمد حسين- النظرية الاجتماعية-دار المعرفة-1999.

19- (غريب) عبد السميع غريب –البحث العلمي الإجتماعي بين النظرية والإمبريقية –مؤسسة شباب الجامعة-الإسكندرية -مصر-1998.

20- (ليلة) علي –النظرية الاجتماعية المعاصرة-دار المعارف-القاهرة –مصر–1991.

21- (لطفي) طلعت ابراهيم –علم اجتماع التنظيم-دار غريب القاهرة-مصر- ب ت.

22- (ماهر) أحمد -السلوك التنظيمي -مدخل لبناء المهارات -الدار الجامعية الاسكندرية- مصر 2000.

23- (ماركس) كارل –حول الهند والجزائر- دار بن خلدون- 1980.

24- (محمد) عبد الباقي صلاح الدين-السلوك الفعال في المنظمات-الدار الجامعية –

الاسكندرية – مصر - 2004.

25- (محمد) عبد الشفيع عيسى –العالم الثالث والتحدي التكنولوجي الغربي-دار الطليعة

للطباعة والنشر-بيروت-لبنان-1984.

26- (محمد) الحسن احسان-الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي –دار الطليعة-بيروت-

لبنان-1982.

27- (محمد) الحسن احسان-التصنيع وتغير المجتمع-دار الشؤون الثقافية العامة-القاهرة-

مصر-1986.

28- (محمد) طاهر فينان –مشكلة نقل التكنولوجيا- الهيئة المصرية العامة للكتاب-القاهرة-

مصر-1986.

29- (محمد) حسن عبد الباسط-التنمية الإجتماعية-مكتبة وهيبة-القاهرة-مصر-1993.

30- نخبة من الأساتذة-معجم العلوم الاجتماعية-الهيئة المصرية العامة للكتاب-القاهرة-

مصر1975.

31- (عاشور) أحمد صقر –إدارة القوى العاملة- دار النهضة العربية- بيروت-لبنان- 1977

32- (عبدالله) محمد عبد الرحمن -علم الاجتماع الاقتصادي -دار المعرفة الجامعية

-الاسكندرية –مصر-1989.

33- (عمار) حامد –التنمية البشرية في الوطن العربي-سناء للنشر-القاهرة –مصر-1992.

34- (عبد الحي) عبد المؤمن-علم الاجتماع الصناعي-المكتب الجامعي الحديث –القاهرة-مصر-1984.

35- (عطوي) جودت عزت-أساليب البحث العلمي-دار الثقافة-عمان –الأردن- ب ت.

36- (شتا) علي-نظرية علم الإجتماع –مؤسسة شباب الجامعة-الاسكندرية –مصر-1993.

37- (حسن) راوية –السلوك في المنظمات- الدار الجامعية- الإسكندرية- مصر-2001.

38- (أحمد) غريب محمد سيد-علم الاجتماع ودراسة المجتمع-دار المعرفة الجامعية-الأزاريطة-مصر-2003.

المراجع بالفرنسية:

39- ACTON.H.B -ce que marx a vraiment dit-édition marabout- Paris-France- 1973

40- AZNAR Guy – emploi le grand mutation- hachette- Paris- France-1998

41- BOYER Luc- Précis d'organisation et de gestion de la production-édition de organisation- Paris- France-

42- BURGENNEIR Beat –la socio –économique –édition économica-Paris- France- 1994

43- GAZNEUVE Jean –dix grand notions de la sociologie –imp bussiére- Paris- France-1976

44- HAUDVILLE Bernard –technologie et performance économique-édition économica -Paris- France-1995.

45- HENNI Ahmed –Le Cheikh Et Le Patron- OPU – Alger- 1993.

46- MAAROUF Nadir- Le travail en question-L'Harmatton-Paris-France-1996.

47- MARDAGA Martin Roques- sortir du chômage- Paris- France-1995.

48- OUFRIHA F.Z. – A. DJAFLAT –industrialisation et transfert de technologie dans les pays en développement – le cas de l'Algérie- O PU – Paris –France

49- POTOCKI Malicet Danielle- élément de sociologie du travail et de l'organisation

50- QUIVY Rymond- campeuhaudj luc van- manuel de recherche en sciences sociales- édition dunod- Paris- France -1995.

51- SOULET Marc Henry— le travail, nouvelle question sociale – édition universitaires Fribourg- suisse– 1999.

52- SCHUMACKER. E .F- small is beautiful-édition le seuil-Paris- France.

53- SALAMON Jean Jacques- le destin technologique- édition ballond- Paris- France -1992

54- STROUBANTS –sociologie du travail – édition nathan université- Paris- France -1993

55- TEMMAR Hamid- stratégie de développement indépendant- le cas de l'algerie – OPU Alger 1983

الرســـــــائل الجـــــــامعية:

56- بشاينية سعد –تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية – رسالة دكتوراه دولة- مطبوعة -قسم علم الإجتماع –جامعة قسنطينة-2002

57- بشتله مختار-ملاءمة التكوين للإختيار التكنولوجي-مذكرة ماجستير علم الإجتماع- جامعة قسنطينة-1996-1997.

58- سلاطنية بلقاسم – التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر-رسالة دكتوراه دولة- قسم علم الاجتماع – جامعة قسنطينة- 1995-1996

59- زروال ليلى –المشاركة العمالية وعلاقتها بفعالية الإدارة الحديثة- مذكرة لنيل شهادة الماجستير- جامعة باتنة -2000-2001

المجــلات والــدوريات:

60- المستقبل العربي –عدد 279 –جويلية 2001

61- ثقافة المؤسسة- مركز البحوث في الدراسات الأنثروبولوجيا الثقافية- أفريل 1997

62- المجلة العربية للادارة –عدد 04 –عمان –الأردن- 1985

المواقع الإلكترونية:

63- **www.worldbank.org**

64- **www.ons.dz**

65- **www.cnes.dz**

66- **www.algerieinfo.com**

Publications Internes : AMC

67- Bilans 1999 et perspectives.

68- Absentéisme – L'AMC- exercices – 95-96-97-98.

69- 3éme rencontres annuelle des cadres, Bilans annuels 2000.

جامعة قسنطينة

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث عن

أثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات الى إقتصاد السوق- حالة الجزائر-

" دراسة ميدانية بوحدة أجهزة القياس والمراقبة – العلمة – "

إعداد : بشتلة مختار

إشراف : أ.د. بوذراع أحمد

المعلومات والبيانات الواردة في الاستمارة سرية لا تخدم إلاأغراض البحث ولاتسلم لأية جهة أخرى بأي حال من الأحوال.

تاريخ إجراء المقابلة:

....

*** البيانات الشخصية:**

الجنس: ذكر ☐ **أنثى** ☐

السن:.....................................

المهنة:............................... الصنف:عون تنفيذ ☐ عون تحكم ☐ إطار ☐

الصفة: دائم ☐ متعاقد ☐

المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ عالي ☐

عدد الأولاد: ذكور ..... إناث .....

الأقدمية في العمل: - أقل من 5 سنوات ☐

من 05 الى 10 سنوات ☐

أكثر من 10 سنوات ☐

**** بيانات عن التدريب والتكوين والحراك المهني:***

- هل تلقيت تدريبا عن العمل الحالي؟ نعم ☐ لا ☐

عام ☐ **في حالة الإجابة بنعم ما مدته؟** ☐ 06 أشهر

مكانه: داخل المصنع ☐ خارجه ☐

- هل يساير التدريب نوع العمل الذي تقوم به؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا ما هي نقاط الضعف في ذلك:...............................

....

- هل تلقيت تكوينا: نعم ☐ لا ☐

أكثر من عامين ☐ **إذا كانت الإجابة بنعم ما مدته؟** ☐ **عام** ☐

مكانه: داخل الوطن ☐ خارجه ☐ الإثنين معا ☐

- هل استفدت من ترقية؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم ، هل استفدت بها:

*بحساب الأقدمية ☐

*بحساب الأقدمية والخبرة ☐

*نتيجة الالتزام وروح المسؤولية ☐

*الكفاءة في العمل ☐

*الكل ☐

* أخرى تذكر...

- فيما أفادتك الترقية:..

....

- ***بيانات خاصة عن العمل والأداء***

- هل طبيعة عملك يتطلب:

الجهد العضلي ☐

الدقة والتركيز ☐

لا يتطلب جهدا عضليا ولاتركيز وهو روتيني ☐

- هل تشعر بالتعب؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم: مانوعه؟ نفسي ☐ جسماني ☐ الإثنين معا ☐

كيف تعالج ذلك:

- بالتحمل والصبر ☐
- بطلب راحة (أخذ عطلة يوم أو يومين) ☐
- بالتغيب دون إخطار الإدارة ☐

- هل تجد صعوبات في العمل الحالي؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم:

- هل تتعلق بتسيير الآلة ☐
- هل تتعلق بتركيب الأجزاء ☐
- هل تتعلق بالتعامل مع الزملاء ☐
- هل تتعلق بالضروف الفيزيقية ☐
- هل تتعلق بالمواد الكيماوية ☐
- الكل ☐

- هل الآلات الحالية تتسبب في إنتاج قطع غير صالحة؟ نعم ☐ لا ☐
- هل يمكن أن تقدير ذلك..
- هل سبق وأن غيرت الآلات التي تستعملونها؟ نعم ☐ لا ☐
- هل ترى ضرورة لتجديد الآلات ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـــ "نعم"

- تجديدها للتقليل من إصلاح العطلات ☐
- للزيادة في الإنتاج وتحسينه ☐
- للتقليل من تعب العاملين ☐
- الكل ☐

- هل هناك خطورة في استعمالها؟ نعم ☐ لا ☐

- هل تستعملون الألبسة الواقية؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـــ " لا ":

- لم توفرها المؤسسة ☐
- غير مقتنع باستعمالها ☐
- لا تتناسب وعملي ☐
- أخرى تذكر..

- هل سبق وأن أصبت بحادث عمل؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، ماهي أسبابه:

- عدم الانتباه ☐
- شدة التعب ☐
- عدم التحكم ☐
- اخرى ☐
- أخرى تذكر:...

....

- هل هناك أعطاب وخلل يحدث من [illegible]ين وآخر [illegible]ت؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم:

- هل تتصرف لوحدك دون تدخل المشرف ☐
- هل تشعر المشرف ☐
- لا تتدخل وتكتفي بإبلاغ مصلحة الصيانة ☐

- هل [illegible]ب أحيانا نتيجة [illegible]ب شخصية ؟ نعم ☐ لا ☐

- هل سبق وأن غير مركز عملك؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، فلماذا؟ ....

....

- هل تنوي تغيير منصب عملك؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، فلماذا؟

- صعوبة العمل في المركز الحالي ☐
- عدم التفاهم مع المشرف ☐
- عدم التفاهم مع الزملاء ☐
- الكل ☐
- أخرى تذكر:..

....

**** بيانات عن المشاركة والاتصال***

- هل تشعر بالارتياح في عملك ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم بنتيجة:

عدم تدخل المشرف في عملك ☐

التفاهم والتعاون مع الزملاء ☐

سهولة الأداء ☐

أخرى تذكر...

....

- هل يشاركك رئيسك في الإدلاء بالرأي فيما يخص مهام عملك؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم:

يشاركك الرأي فيما يخص المواد المستعملة ☐

يشاركك الرأي فيما يخص نوعية المنتوج ☐

يشاركك الرأي في طرق العمل ☐

الكل ☐

- هل تحس أن هناك تفهما للمشرف لما تدلي به؟ نعم ☐ لا ☐

- هل ترفع آراؤكم للإدارة؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم : هل ترد عليها؟ نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

- هل لديكم من يمثلكم باتخاذ القرارات؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم:

- هل تعتبر التمثيل الحالي فعال وكاف؟ نعم ☐ لا ☐

في رأيك كيف يكون تمثيلكم في القضايا المتعلقة بمستقبل المؤسسة.....................

....

- هل تقدم لكم تحفيزات مادية؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم:

هل هي جماعية ☐

فردية ☐

الإثنين معا ☐

- هل أنت راضي عنها؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا فلماذا؟...

....

- في نظرك هل التحفيزات تشجع على العمل أكثر؟ نعم ☐ لا ☐

- هل أنت مطمئن على وضعك المهني؟ نعم ☐ لا ☐

*مؤسستكم حققت نجاحات جاءت نتيجة جهد العاملين هل تحسن بعائدها عليك؟

نعم ☐ لا ☐

- هل نجاحها يدفعك للعمل أكثر؟ نعم ☐ لا ☐

ما هي السبل أو الطرق التي تعتقدون أنها تخدم تطوير المؤسسة؟

التمثيل الفعال للعمال ☐

تطوير طرق العمل وتغيير الآلات والمعدات ☐

رفع الأجور والتحفيز ☐

الكل ☐

أخرى تذكر..

....

هل الأوامر التي تتلقونها من الإدارة؟

كتابية ☐

شفوية ☐

الإثنين معا ☐

- هل تتلقون ملاحظات حول سير العمل اليومي؟ نعم ☐ لا ☐

- هل ترى انها ضرورية؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا:

فما معنى ذلك؟ ....

- هل ترفعون تظلماتكم للإدارة؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم، فهل ترد عليها؟ نعم ☐ لا ☐

ماذا تقترح لتحسين طرق العمل وظروف العاملين.................................

....

كشف الاجر او المرتب الخاص بالعامل المعمول به بالمؤسسة

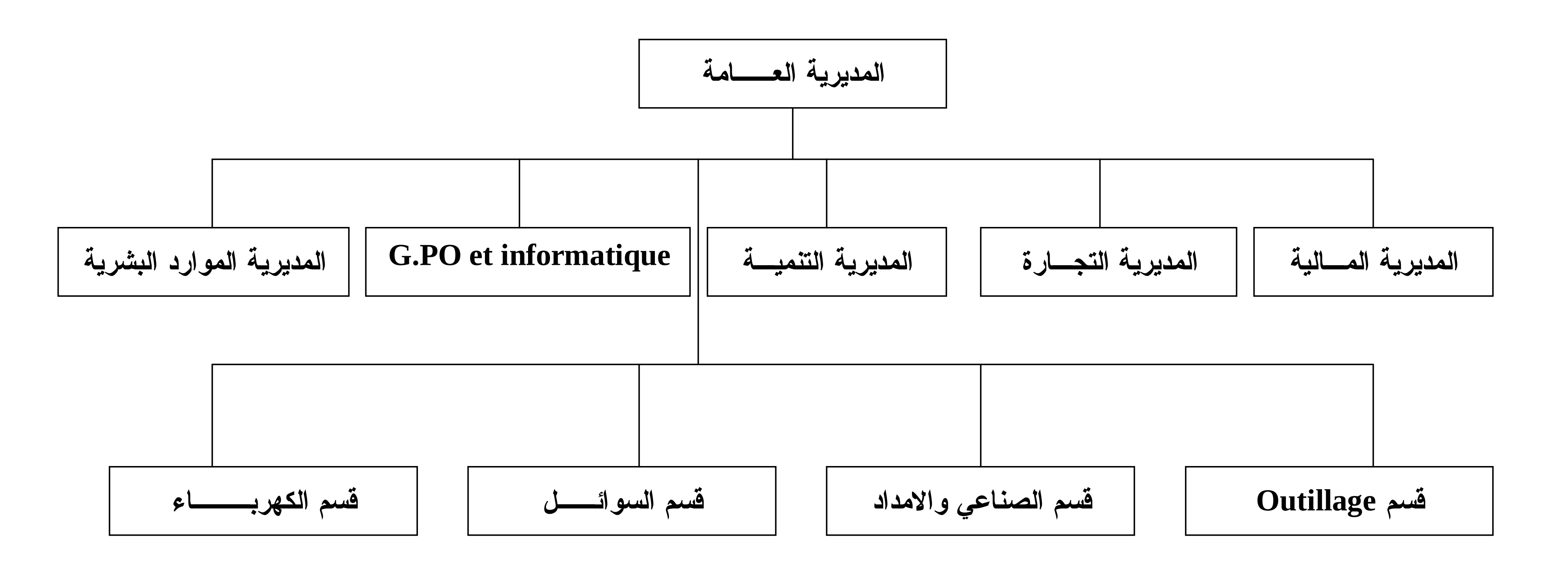
<table dir="rtl">
<tr><th>الاسم واللقب</th><th colspan="5">كشف المرتب أو الأجر</th><th colspan="2">07/2001</th><th colspan="2">قسيمة المراقبة</th></tr>
<tr><td rowspan="2">.........</td><th>الوردية</th><th>رقم التسجيل</th><th>السلم</th><th>إحصاء</th><th>القسم</th><th>المؤسسة</th><th>تاريخ</th><th>الشهر</th><th>العام</th></tr>
<tr><td>2</td><td>6 2002</td><td>15/1/2</td><td>1</td><td>2501</td><td>2ص ا م ق</td><td>7/2001</td><td>جويلية</td><td>2003</td></tr>
<tr><td>علاوة السلة
الاجرالقاعدي
علاوة الاجر الموحد
علاوة الضجيج
علاوة الأقدمية
علاوة جزافية* للوظيفة
علاوة النقل
علاوة المردود الجماعية
علاوة المردودية الفردية
المناوبة*
اقتطاعIRG
اقتطاع الضمان الاجتماعي
اقتطاع التعاضدية mutuelle</td><td colspan="5">المستحقات</td><td>الاقتطاع</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>مجموع المستحقات</td><td colspan="5"></td><td>مجموع الاقتطاع</td><td>صافي الدفع</td><td colspan="2">صافي الدفع</td></tr>
</table>

بروتوكول الاتفاق بين المؤسسة الوطنية لآلات القياس والمراقبة ونقابة المؤسسة جويلية 2002:

الأصناف	الدرجات	الأقسام				
		1	2	3	4	5
6	**1**	6922	7245	7587	7945	8322
	2	7053	7385	7733	8099	8483
	3	7167	7506	7860	8231	8623
7	**1**	7303	7647	8008	8388	8789
	2	7434	7786	8154	8540	8946
	3	7551	7907	8282	8676	9089
8	**1**	7703	8068	8449	8852	9275
	2	7856	8229	8618	9031	9462
	3	7988	8369	8766	9184	9621
9	**1**	8143	8528	8933	9361	9807
	2	8315	8711	9123	9557	10015
	3	8469	8869	9290	9734	10201
10	**1**	8747	9163	9600	10060	10541
	2	8883	9305	9750	10217	10707
	3	9020	9449	9899	10373	10872
	4	9156	9593	10052	10534	11039
11	**1**	9175	9614	10074	10557	11064
	2	9290	9734	10201	10688	11204
	3	9407	9857	10329	10824	11345
	4	9526	9982	10459	10962	11488
12	**1**	9660	10122	10607	11116	11651
	2	9778	10245	10735	11252	11794
	3	9914	10389	10887	11410	11960
	4	10066	10549	11057	11589	12146
13	**1**	10088	10571	11079	11612	12171
	2	10283	10776	11293	11838	12409
	3	10458	10961	11487	12041	12624
	4	10651	11164	11701	12265	12857
14	**1**	11280	11823	12393	12993	13621
	2	11442	11992	12571	13180	13816
	3	11604	12164	12752	13367	14014
	4	11768	12335	12931	13556	14213
	5	11928	12502	13106	13739	14407

14653	13976	13331	12717	12131	**1**	**15**
14876	14188	13531	12908	12313	**2**	
15101	14400	13735	13100	12497	**3**	
15346	14636	13959	13313	12700	**4**	
15591	14868	14180	13526	12901	**5**	
15840	15104	14406	13738	13104	**1**	**16**
16086	15341	14631	13953	13310	**2**	
16332	15575	14853	14166	13510	**3**	
16581	15811	15078	14380	13714	**4**	
16825	16046	15301	14593	13918	**5**	
17817	16989	16199	15449	14733	**1**	**17**
18103	17261	16459	15695	14968	**2**	
18384	17529	16715	15938	15200	**3**	
18719	17849	17017	16227	15474	**4**	
19025	18139	17296	16492	15727	**5**	
19334	18434	17575	16759	15981	**1**	**18**
19670	18753	17880	17049	16257	**2**	
19999	19069	18181	17336	16530	**3**	
20336	19388	18485	17624	16805	**4**	
20673	19710	18791	17915	17081	**5**	
21003	20024	19091	18202	17354	**1**	**19**
21362	20366	19416	18510	17649	**2**	
21725	20709	19743	18823	17948	**3**	
22084	21051	20069	19133	18243	**4**	
22442	21394	20393	19443	18538	**5**	
22851	21788	20769	19800	18878	**1**	**20**
23265	22178	21142	20156	19215	**2**	
23673	22566	21511	20508	19553	**3**	
24089	22962	21889	20866	19892	**4**	
24500	23353	22260	21219	20228	**5**	

الهيكـــــل التنظيمــــــــــي للمــــــــــؤسسة



الهيكـــــل التنظيمـــــــي لقسم الكهربـــــاء

